

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Marzo 2022

Le informative per l'azienda

Comunicazioni obbligatorie per i contratti di rete d'impresa	pag.	2
La nuova tassazione Irpef secondo l'Agenzia delle entrate	pag.	6
Assegno unico universale: l'Inps riepiloga le regole	pag.	14
Tutele previdenziali lavoratori in quarantena e fragili e conversione Decreto Natale	pag.	24
Presentazione istanze di "Congedo parentale SARS CoV-2" per autonomi	pag.	27
Obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pag.	29
Nuove <i>Faq</i> sull'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali	pag.	31
Condizioni di revoca del provvedimento di sospensione causa lavoro irregolare in aziende stagionali	pag.	33

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE PER I CONTRATTI DI RETE D'IMPRESA

Ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003, qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete d'impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 5/2009, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103, cod. civ.. Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. Il distacco (con interesse del distaccante riconosciuto automaticamente), quindi, è attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità.

È finalmente stato pubblicato il decreto 205/2021 del Ministero del lavoro, con il quale il Dicastero ha definito le modalità operative delle comunicazioni telematiche di inizio, di distacco ex articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità per il tramite del modello "Unirete", messo a disposizione dal Ministero del lavoro sul sito Servizi Lavoro e aggiornato con D.D..

Per le comunicazioni di co-assunzione in agricoltura continua, invece, ad applicarsi il D.M. 27 marzo 2014.

L'INL ha fornito le indicazioni operative sul tema con nota n. 315/2022.

A partire dal 23 febbraio 2022, perciò, le imprese aderenti a un contratto di rete devono eseguire le comunicazioni per il tramite di un soggetto individuato (l'impresa referente) nell'ambito del contratto stesso, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti, che, ai fini dell'abilitazione, avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, della stessa impresa referente.

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, sarà, invece, possibile effettuare le comunicazioni entro il 24 marzo 2022 compreso.

Le regole si applicano a tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete in essere al 23 febbraio 2022 o instaurati successivamente. Per i contratti di rete stipulati con l'obiettivo della solidarietà occupazionale, cioè di *"favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti"* (l'articolo 3, comma 4-sexies, D.L. 5/2009, ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021, ma, benché la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza), gli obblighi trovano applicazione per i rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

Individuazione del datore di lavoro e obblighi

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento (primo quadro della Sezione datori di lavoro) in capo al quale sono ricondotti gli obblighi, nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente compilerà il modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete. Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, già instaurato con comunicazione Unilav Assunzione, resta sospeso fino all'eventuale cessazione della codatorialità.

L'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore e ciò è impossibile in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro, preesistente al contratto di rete, sia stato instaurato con impresa diversa da quella referente.

Ai fini degli obblighi derivanti dall'inquadramento previdenziale e assicurativo, della retribuzione imponibile e dell'iscrizione sul LUL:

- per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, si fa riferimento all'impresa di provenienza;
- in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare il lavoratore assunto.

La retribuzione imponibile è individuata in base al Ccnl applicabile all'impresa come sopra individuata, fatto salvo l'obbligo della stessa di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile all'Inps. Perciò, laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese in termini prevalenti in favore di una impresa che applichi un Ccnl che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere quello di maggiore importo. Il Ccnl di riferimento risulterà, secondo i principi generali in materia, quello che presenti i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria. I lavoratori in codatorialità sono iscritti sul LUL dell'impresa come sopra individuata e le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Il lavoratore, benché in codatorialità, in applicazione dell'articolo 2103, cod. civ., deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle di inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento. Resta intangibile lo *ius variandi*, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori proprio all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento. Alla determinazione della mansione è collegata anche la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008. Peraltro, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del citato articolo 2103, cod. civ..

Il datore di lavoro di riferimento del lavoratore, che non è detto che coincida con l'impresa referente, ha la responsabilità di gestione degli adempimenti contributivi e assicurativi, quali la trasmissione dei

flussi UniEmens, le registrazioni sul LUL, l'inserimento del lavoratore nell'autoliquidazione annuale Inail.

Modelli ed effetti

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle "mansioni" svolte dal lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro applicato sarà quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.

Il Modello Unirete Trasformazione dovrà essere compilato nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti codatori.

Il Modello Unirete Proroga dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente.

Il Modello Unirete Cessazione si utilizza nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per cessazione della rete, per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro o per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità. Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e, per effetto di tale comunicazione, cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune. Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, dovrà trasmettere il modello Unilav Cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

Il sistema di comunicazione UniRete gestisce anche le comunicazioni di distacco dei lavoratori in regime di codatorialità verso le imprese che, pur appartenendo alla rete, non abbiano aderito alla codatorialità (in tal caso l'interesse al distacco è dato per implicito) o nei confronti di imprese esterne alla rete (in questo caso l'interesse al distacco non è, invece, automatico).

Sanzioni e obblighi solidali

Le sanzioni (le medesime già previste dall'articolo 19, D.Lgs. 276/2003) sono applicate in capo al soggetto individuato nel contratto di rete quale impresa referente.

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro, benché gli adempimenti siano formalmente riservati a un'unica impresa. La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti. Ne consegue che l'adempimento degli obblighi potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori, ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti. In altri termini, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante

e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello e usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. “regole di ingaggio” appositamente predisposte e accessorie rispetto al contratto di rete. La conseguenza di tale la scelta è l’applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LA NUOVA TASSAZIONE IRPEF SECONDO L'AGENZIA DELLE ENTRATE

La Legge di Bilancio 2022 ha modificato il sistema di tassazione delle persone fisiche dal 1° gennaio 2022 e l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 4/E/2022, ha fornito i propri chiarimenti. Considerato che le modifiche al sistema di tassazione devono essere valutate complessivamente, tenendo conto anche delle nuove disposizioni in materia di assegno unico e universale spettante per i figli e di quelle riguardanti la detrazione fiscale ex articolo 12, Tuir, la circolare si occupa anche di tali aspetti. Le modifiche normative introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 entrano in vigore il 1° gennaio 2022 e si applicano, quindi, a decorrere dal periodo d'imposta 2022 (modello 730/2023 o Redditi PF 2023). Per il periodo d'imposta 2021 (modello 730/2022 o Redditi PF 2022) restano, invece, applicabili le disposizioni prima vigenti.

Qualora i sostituti d'imposta non siano riusciti ad applicare tempestivamente le nuove regole, tenuto conto del necessario adeguamento dei *software* per la lavorazione delle buste paga e della circostanza che il 1° marzo 2022 entrano in vigore le modifiche dell'articolo 12, Tuir, possono applicare le modifiche normative entro il mese di aprile 2022, effettuando un conguaglio per i primi 3 mesi del 2022, ricordando che le modifiche all'articolo 12, Tuir, si applicano a decorrere dal 1° marzo 2022, con la conseguenza che, con riferimento all'anno d'imposta 2022, in relazione alle detrazioni per figli a carico, occorre procedere con calcoli diversificati delle detrazioni spettanti, applicando l'articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-*bis*, Tuir, nella versione vigente fino al 28 febbraio 2022, per i mesi di gennaio e febbraio 2022 e quello vigente a seguito delle modifiche apportate per i successivi 10 mesi del 2022.

Tassazione Irpef

È stato modificato il metodo di calcolo dell'Irpef delineato nel Tuir, in base al quale l'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili ex articolo 10, Tuir, aliquote diverse per scaglioni di reddito. L'imposta netta è poi ottenuta sottraendo detrazioni e crediti d'imposta spettanti. In particolare, le rimodulazioni intervenute sono le seguenti:

- aliquote Irpef e scaglioni di reddito per il calcolo dell'imposta lorda;
- detrazioni spettanti per tipologia di reddito.

Inoltre, è stata modificata la disciplina del c.d. trattamento integrativo, con riduzione da 28.000 a 15.000 euro della soglia di reddito sopra la quale, in linea generale, il trattamento non spetta, facendo tuttavia salva l'attribuzione dello stesso, a specifiche condizioni, in caso di redditi superiori a 15.000, ma non a 28.000 euro. È stata anche abrogata la collegata "ulteriore detrazione" per redditi di lavoro dipendente e assimilati.

Scaglioni 2022	Aliquote 2022	Imposta dovuta
fino a 15.000 euro	23%	3.450 euro
da 15.001 fino a 28.000 euro	25%	3.450 euro + 25%
da 28.001 fino a 50.000 euro	35%	6.700 euro + 35%
oltre 50.001 euro	43%	14.400 euro + 43%

Per quanto riguarda le detrazioni, la nuova situazione è la seguente.

Detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati 2022 (articolo 13, Tuir)	
Reddito complessivo	Misura della detrazione
non superiore a 15.000 euro	1.880 euro (in ogni caso non inferiore a 690 euro o, se a tempo determinato, a 1.380 euro)
superiore ai 15.000 euro e fino a 28.000 euro	$1.910 + 1.190 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 13.000]$
superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$1.910 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

N.B. L'importo della detrazione va aumentato di 65 euro per i redditi complessivi superiori a 25.000 euro e fino a 35.000 euro.

Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate secondo la durata del rapporto e deve essere corrisposto per intero nel corso dell'anno 2022, senza effettuare alcun ragguglio al periodo di lavoro nell'anno: il sostituto di imposta, perciò, riconosce l'ulteriore detrazione di 65 euro sin dal primo periodo di paga del 2022, fermo restando che alla fine dell'anno, ovvero al momento della cessazione del rapporto di lavoro, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare della retribuzione complessivamente erogata nel periodo d'imposta.

L'Agenzia fa presente che, ai fini del calcolo delle detrazioni per lavoro dipendente, non vanno computati i giorni di assenza ingiustificata per violazione dell'obbligo di possesso della certificazione verde Covid-19 (allo stato fino al 31 marzo 2022), in quanto le detrazioni per lavoro dipendente vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno e cioè al numero dei giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro per i quali il lavoratore ha diritto alle detrazioni per lavoro dipendente: in tale numero di giorni vanno, in ogni caso, compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio, le assenze per aspettativa senza corresponsione di assegni).

Detrazioni per redditi di pensione 2022 (articolo 13, Tuir)	
Reddito complessivo	Misura della detrazione
non superiore a 8.500 euro	1.955 euro (in ogni caso non inferiore a 713 euro)
superiore a 8.500 euro e fino a 28.000 euro	$700 + 1.255 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 19.500]$
superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$700 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

N.B. L'importo della detrazione va aumentato di 50 euro per i redditi complessivi da 25.001 a 29.000 euro.

Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate al periodo di pensione e deve essere corrisposto per intero nel corso dell'anno 2022: il sostituto d'imposta riconosce l'ulteriore detrazione di 50 euro sin dal primo periodo di paga del 2022, fermo restando che alla fine dell'anno, o al momento della cessazione del rapporto pensionistico, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare del trattamento pensionistico complessivamente erogato nel periodo d'imposta.

Detrazioni per redditi di lavoro autonomo e altri redditi 2022 (articolo 13, Tuir)

Reddito complessivo	Misura della detrazione
non superiore a 5.500 euro	1.265 euro
superiore a 5.500 euro e fino a 28.000 euro	$500 + 765 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.500]$
superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$500 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

N.B. La detrazione, a differenza di quelle previste per i lavoratori dipendenti e per i titolari di redditi di pensione, non deve essere ragguagliata al periodo di svolgimento dell'attività e, pertanto, spetta a prescindere dal periodo di attività svolta nell'anno.

L'importo della detrazione va aumentato di 50 euro per i redditi complessivi superiori a 11.000 euro, ma non a 17.000 euro.

Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni e spetta - in presenza dei requisiti reddituali suindicati - per intero nel corso dell'anno 2022.

Trattamento integrativo**C.d. bonus irpef o bonus 100 euro**

Periodo	Disciplina
<i>Ante</i> 1° gennaio 2022	Era riconosciuta, dal 2021, una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorreva alla formazione del reddito, di importo pari a 1.200 euro annui qualora: <ul style="list-style-type: none">• l'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati risultasse superiore all'ammontare della detrazione spettante per lavoro dipendente e assimilati; e• il reddito complessivo non risultasse superiore a 28.000 euro. Era dunque necessaria la previa verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alla detrazione spettante per le stesse tipologie reddituali, con riferimento al medesimo periodo di imposta, ossia l'anno in corso.
<i>Post</i> 1° gennaio 2022	È stata ridotta da 28.000 a 15.000 euro la soglia di reddito complessivo sopra la quale il trattamento integrativo di regola non spetta, lasciando inalterato l'impianto di determinazione e spettanza dello stesso. Ferma restando la verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alla detrazione spettante per le stesse tipologie reddituali, il trattamento integrativo è comunque riconosciuto se il reddito complessivo è superiore a 15.000 ma non a 28.000 euro, a condizione che la somma di determinate detrazioni (per carichi di famiglia, per reddito da lavoro dipendente e assimilati incluso l'eventuale correttivo, per interessi passivi su prestiti o mutui contratti entro il 2021, per le rate relative alle spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 riferite a spese sanitarie, interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici, nonché a detrazioni previste da altre disposizioni normative. Le detrazioni, escluse quelle per carichi di famiglia e tipologia reddituale, afferiscono a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021, quindi anche in anni precedenti al 2021, ma la cui detrazione si protrae nell'anno di imposta 2022 e, eventualmente, negli anni successivi per effetto della rateazione prevista dalla normativa

vigente al momento del sostenimento dell'onere) sia di ammontare superiore all'imposta lorda. In tale ipotesi, 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 elencate relative al 2022 e l'imposta lorda 2022 determinata secondo le regole ordinarie e non sui soli redditi da lavoro dipendente e assimilati.

Esempi

<p>Reddito complessivo pari a 14.000 euro derivante esclusivamente da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni)</p>	<p>Per un lavoratore impiegato per l'intero anno 2022 il cui reddito da lavoro è di 14.000 euro, l'importo dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente è pari a 3.220 euro, la detrazione da lavoro dipendente spettante è pari a 1.880 euro, l'imposta netta sui predetti redditi è pari a 1.340 euro (la prima condizione richiesta dalla norma, relativa alla capienza, risulta, quindi, rispettata). Atteso che tale contribuente ha un reddito complessivo pari a 14.000 euro per l'anno 2022 e che ha lavorato per 365 giorni, ha diritto a una somma pari a 1.200 euro, a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito.</p>
<p>Reddito complessivo pari a 25.000 euro derivante da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni) per un importo pari a 18.000 euro e da redditi agrari pari a 7.000 euro, coniuge a carico, spese per interessi passivi pari a 4.000 euro per un mutuo agrario contratto il 10 giugno 2021 e seconda rata riferita a spese, sostenute nel 2021, per interventi di recupero del patrimonio edilizio pari a 3.000 euro</p>	<p>Per un lavoratore impiegato per l'intero anno 2022 il cui reddito da lavoro è di 18.000 euro, l'importo dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente è pari a 3.970 euro, la detrazione da lavoro dipendente spettante è pari a 2.825 euro, l'imposta netta sui predetti redditi è pari a 1.145 euro (la prima condizione richiesta dalla norma, relativa alla capienza, risulta, quindi, rispettata).</p> <p>Successivamente occorre verificare che vi sia "incapienza" dell'imposta lorda rispetto alle detrazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • imposta lorda pari a 5.720 euro; • detrazioni lavoro dipendente pari a 2.185 euro; • detrazioni per carichi di famiglia pari a 690 euro; • detrazioni per interessi passivi di mutuo agrario (1.500 x 19%) pari a 760 euro; • seconda rata di detrazione per il recupero edilizio pari a 3.000 euro; • totale detrazioni, pari a 6.635 euro. <p>La differenza fra imposta lorda e detrazioni è, pertanto, pari a meno 915 euro (la seconda condizione richiesta dalla norma, relativa all'incapienza, risulta, quindi, rispettata). Atteso che tale contribuente ha un reddito complessivo pari a 25.000 euro per l'anno 2022 (e quindi non superiore a 28.000 euro) e che ha lavorato per 365 giorni, ha diritto a una somma pari a 915 euro a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito.</p> <p>Qualora la differenza di cui sopra fosse di ammontare pari, ad esempio, a 1.400 euro, spetterebbero, a titolo di trattamento integrativo, 1.200 euro.</p>

Il trattamento integrativo va riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei lavoratori sostituiti, ripartendone i relativi importi sulle retribuzioni relative a prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2022 e verificandone in sede di conguaglio la relativa spettanza, sulla base dei dati a loro disposizione, più precisamente, in base:

- al reddito previsionale relativo all'anno in corso; e
- alla "capienza" e all'"incapienza", relative all'anno in corso sulla base delle detrazioni note (articoli 12 e 13, commi 1 e 1.1, Tuir), effettuando un conguaglio di fine anno/cessazione (l'eventuale conguaglio definitivo va effettuato in sede di dichiarazione dei redditi presentata dal lavoratore sostituito).

I sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo anche in base ai dati di cui entrano in possesso, ad esempio per effetto di comunicazioni da parte del lavoratore, relative ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento.

Inoltre, il sostituto d'imposta non eroga il trattamento integrativo nel caso in cui il lavoratore abbia espressamente formulato una richiesta in tal senso, eventualmente recuperando il trattamento integrativo già erogato dagli emolumenti dei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini del conguaglio di fine anno/fine rapporto di lavoro. L'importo del trattamento integrativo riconosciuto è indicato nella CU.

Qualora il trattamento integrativo si riveli non spettante in sede di conguaglio, i sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo, che, se superiore a 60 euro, è rateizzato in 8 quote di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione che tiene conto degli effetti del conguaglio, ma in caso di cessazione del rapporto di lavoro in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo, in mancanza di ulteriori retribuzioni sulle quali operare il recupero in maniera dilazionata. Qualora il recupero del beneficio non spettante non possa avvenire col conguaglio di fine rapporto di lavoro, ad esempio per incapienza della retribuzione, quanto non trattenuto deve essere comunicato all'interessato che deve versarlo entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

Inoltre, i sostituti d'imposta compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997.

I contribuenti aventi diritto al trattamento integrativo, le cui remunerazioni sono erogate da un soggetto che non è sostituto d'imposta, possono richiedere il beneficio nella dichiarazione dei redditi.

Assegno unico e universale e modifiche alle detrazioni per carichi di famiglia

È stato istituito, a decorrere dal 1° marzo 2022, l'assegno unico e universale per i figli a carico (Auu), che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'Isee. In conseguenza, con la medesima decorrenza, cessano di avere efficacia le detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni, ivi incluse le maggiorazioni delle detrazioni per figli minori di 3 anni e per figli con disabilità ed è abrogata la detrazione per famiglie numerose (in presenza di almeno 4 figli). Inoltre, a opera del Decreto Sostegni-ter ancora da convertire, per i figli di età inferiore ai 21 anni è previsto che:

- continuino a spettare le detrazioni e le deduzioni previste per oneri e spese sostenute nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico di cui all'articolo 12, Tuir, purché rispettino i criteri reddituali stabiliti (e siano quindi fiscalmente a carico), anche se non spettano più le detrazioni per figli a carico;

- continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, Tuir, in tema di *welfare*, anche se non fiscalmente a carico.

Con riferimento alle detrazioni per carichi di famiglia, fino alla fine di febbraio 2022, restano in vigore le misure previgenti (in particolare, le detrazioni per i figli minori di 21 anni e la detrazione per famiglie numerose), quindi il sostituto d'imposta, anche al fine del riconoscimento del trattamento integrativo, deve computare le detrazioni per carichi di famiglia applicando, per gennaio e febbraio 2022, l'articolo 12 nella versione vigente al 28 febbraio 2022 e, per il restante periodo dell'anno, nella versione modificata a decorrere dal 1° marzo 2022. Resta ferma la verifica delle detrazioni effettivamente spettanti in occasione del conguaglio di fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, con riferimento al reddito complessivo riferito all'intero periodo d'imposta.

Il ragguaglio della detrazione ai soli 2 mesi di vigenza dell'articolo 12, Tuir, deve essere effettuato anche con riferimento alla detrazione per famiglie numerose: per il 2022, se il contribuente ha diritto alla predetta detrazione, la stessa deve essere rapportata ai soli 2 mesi di vigenza della disposizione. La condizione richiesta dalla norma dell'esistenza di almeno 4 figli a carico può, tuttavia, verificarsi in tutto il periodo d'imposta 2022, senza la necessità di verificare che l'evento che dà diritto alla detrazione stessa sia avvenuto in vigenza della precedente disposizione (ad esempio, se si ipotizza, al 1° gennaio 2022, un nucleo familiare composto da genitori e 4 figli, l'ulteriore detrazione per figli a carico di 1.200 euro deve essere riconosciuta per soli mesi di gennaio e febbraio 2022, nella misura di 200 euro - $1.200/12 \times 2$ - ma tale detrazione spetta, nella medesima misura, anche se il quarto figlio nasce, ad esempio, a settembre 2022).

Per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni le detrazioni fiscali dell'articolo 12, Tuir, sono cumulabili con l'Auu eventualmente percepito.

Inoltre, al primo figlio di età pari o superiore a 21 anni può essere riconosciuta la detrazione prevista per il coniuge - se più conveniente delle detrazioni previste per i figli a carico - nel caso in cui l'altro genitore manchi o non abbia riconosciuto i figli naturali e il contribuente non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi siano figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato.

Infine, atteso che le predette detrazioni sono rapportate al mese e competono dal mese in cui si sono verificate fino a quello in cui sono cessate le condizioni richieste, la specifica detrazione spetta dal mese del compimento dei 21 anni di età del figlio.

Esempi di risparmio d'imposta 2022	
Lavoratore dipendente a tempo indeterminato con reddito complessivo pari a 50.000 euro: risparmio pari a 739 euro	
2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 15.320 euro; • detrazioni per lavoro dipendente: 181 euro; • imposta netta: 15.139 euro 	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 14.400 euro; • detrazioni per lavoro dipendente: 0 euro (non si applica correttivo di 65 euro previsto per i redditi complessivi da 25.001 euro a 35.000 euro); • imposta netta: 14.400 euro
Lavoratore dipendente a tempo indeterminato con reddito complessivo pari a 30.000 euro, risparmio pari a 84 euro	
<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 7.720 euro; 	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 7.400 euro;

<ul style="list-style-type: none"> • detrazioni per lavoro dipendente + ulteriore detrazione: 2.037 euro; • imposta netta: 5.683 euro 	<ul style="list-style-type: none"> • detrazioni per lavoro dipendente: 1.801 euro (si applica correttivo di 65 euro previsto per i redditi complessivi da 25.001 euro a 35.000 euro); • imposta netta: 5.599 euro
---	---

Differimento dei termini relativi alle addizionali regionali e comunali all'Irpef

Per consentire agli enti territoriali competenti di adeguare la disciplina delle addizionali regionale e comunale al rinnovato sistema di tassazione delle persone fisiche, sono differiti alcuni termini:

- le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano hanno tempo fino al 31 marzo 2022, anziché il 31 dicembre 2021, per pubblicare la legge con la quale fissano l'eventuale maggiorazione dell'aliquota dell'addizionale regionale (l'aliquota ordinaria è fissata all'1,23%, ma ciascuna Regione a statuto ordinario, con propria legge, può stabilire una maggiorazione non superiore a 2,1 punti percentuali, mentre le Regioni a statuto speciale e le Province autonome possono stabilire una maggiorazione non superiore a 0,50 punti percentuali);
- le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai fini della semplificazione delle dichiarazioni e delle funzioni dei sostituti d'imposta e dei Caf, nonché degli altri intermediari, trasmettono i dati rilevanti per la determinazione dell'addizionale, per la pubblicazione sul sito informatico www.finanze.it, entro il 13 maggio 2022 (anziché entro il 31 gennaio 2022);
- i Comuni devono modificare scaglioni e aliquote dell'addizionale loro spettante entro i termini normativamente previsti (dal 2011, le delibere di variazione dell'addizionale comunale all'Irpef hanno effetto dal 1° gennaio dell'anno di pubblicazione sul sito informatico, purché avvenuta entro il 20 dicembre dell'anno cui la delibera afferisce).

Con la risoluzione Mef n. 2/DF/2022 è stato previsto che:

- le Regioni che intendano mantenere l'applicazione dell'aliquota unica dell'addizionale regionale non sono tenute a emanare alcuna legge e possono procedere all'inserimento dei dati all'interno del portale del federalismo fiscale www.portalefederalismofiscale.gov.it;
- le Regioni che abbiano modificato la disciplina dell'addizionale regionale all'Irpef con propria legge approvata entro il 31 dicembre 2021 sulla base della precedente articolazione degli scaglioni Irpef, devono provvedere all'emanazione di apposita legge regionale di adeguamento.

Ciò premesso, i sostituti d'imposta, in attesa che gli enti si attivino per rideterminare l'addizionale, devono applicare:

- l'aliquota unica, se deliberata entro il 31 dicembre 2021;
- l'aliquota di base, se entro il 31 dicembre 2021 sono state approvate le aliquote dell'addizionale sulla base della precedente articolazione degli scaglioni Irpef.

Esclusione dall'Irap

Dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022 fuoriescono dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap, se residenti nel territorio dello Stato, le persone fisiche esercenti:

- attività commerciali titolari di reddito d'impresa di cui all'articolo 55, Tuir;
- arti e professioni di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir.

Al ricorrere della condizione di esercizio di impresa commerciale, non sono soggette a Irap l'impresa familiare e l'azienda coniugale non gestita in forma societaria.

Il riferimento alle persone fisiche esercenti arti e professioni implica che resti assoggettato a Irap l'esercizio di arti e professioni in forma associata.

L'esclusione dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap determina la caducazione degli obblighi documentali, contabili, dichiarativi funzionali alla determinazione e all'assolvimento di detta imposta: i soggetti sopra individuati, a far data dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022, non sono, perciò, altresì tenuti al rispetto degli obblighi documentali, contabili, di versamento dell'acconto e del saldo dell'Irap, nonché dell'obbligo di presentazione della dichiarazione Irap.

Diversamente, permangono tutti gli obblighi documentali, contabili, dichiarativi, di versamento dell'imposta, in acconto e a saldo, relativi ai periodi d'imposta precedenti a quello in corso al 1° gennaio 2022. A titolo esemplificativo, con riferimento al periodo d'imposta 2021, resta dovuto il versamento del saldo Irap e l'obbligo di presentazione della dichiarazione Irap.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ASSEGNO UNICO UNIVERSALE - L'INPS RIEPILOGA LE REGOLE

Com'è noto, a decorrere dal 1° marzo 2022 entra in vigore il provvedimento che istituisce l'assegno unico e universale per i figli a carico, il quale costituisce un beneficio economico attribuito, su domanda e su base mensile, per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il mese di febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'Isee. È utile precisare che l'assegno spetta anche in assenza di Isee, sulla base dei dati autodichiarati nel modello di domanda, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, dal richiedente la misura.

Campo di applicazione dell'assegno unico e universale per i figli a carico

L'assegno è erogato dall'Inps a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale in presenza di figli, a prescindere dalla condizione lavorativa.

Il beneficio spetta per ogni figlio minorenni a carico e per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento del ventunesimo anno di età. Si ricorda che per figli a carico si intendono quelli facenti parte del nucleo familiare indicato ai fini Isee, nel quale è presente il beneficiario della prestazione.

Tenuto conto di quanto previsto dalla norma istitutrice, si chiarisce che il diritto alla prestazione è esteso ai nonni per i nipoti unicamente in presenza di un formale provvedimento di affidamento o in ipotesi di collocamento o accasamento eterofamiliare.

Per i figli maggiorenni fino a 21 anni, il diritto all'assegno è riconosciuto in presenza di una delle seguenti condizioni:

1. frequentino un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
2. svolgano un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
3. siano registrati come disoccupati e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
4. svolgano il servizio civile universale.

Le suddette devono essere sussistenti al momento della domanda e per tutta la durata del beneficio.

Con riferimento alle condizioni di cui al punto 1., le medesime sono verificate qualora si accerti la frequenza o l'iscrizione:

- alla scuola (sia pubblica che privata) di durata quinquennale (licei, istituti tecnici, istituti professionali), finalizzata al conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore;
- a un percorso di Formazione professionale regionale (Centri di formazione professionale), a cui si accede dopo la scuola media e che normalmente ha una durata di 3 o 4 anni finalizzata a ottenere una qualifica professionale ovvero, dopo il quarto anno, il diploma professionale di tecnico;
- a percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifs), sia pubblici che privati, a cui normalmente si accede se in possesso di diploma di scuola superiore, aventi durata annuale e con cui si consegue una specializzazione professionale di 4° livello Eqf;
- a Istituti tecnici superiori (Its), di durata biennale o triennale, cui normalmente si accede con il diploma di scuola secondaria, conseguendo al termine del percorso una qualifica di "Tecnico superiore" di 5° livello Eqf;

- a un corso di laurea riconosciuto dall'ordinamento.

Il beneficio spetta, altresì, in caso di titolari di un contratto di apprendistato o di tirocinio che rispetti le "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento" del 25 maggio 2017, adottate nell'ambito dell'accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano.

In caso di disabilità del figlio a carico, si chiarisce che non sono previsti limiti d'età e che la misura è concessa a prescindere dalle ulteriori condizioni sopra emarginate

Requisiti per l'applicazione dell'assegno unico e universale per i figli a carico

Il richiedente l'assegno unico e universale, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, deve congiuntamente essere in possesso di requisiti di cittadinanza, di residenza e di soggiorno.

Criteri per la determinazione dell'assegno unico e universale per i figli a carico

L'importo mensile della prestazione è determinato sulla base di quanto previsto dall'articolo 4, D.Lgs. 230/2021 e dei valori riportati nella tabella 1 allegata al medesimo decreto in corrispondenza della soglia di Isee. Ai fini dell'individuazione dell'Isee da prendere a riferimento, si precisa che va considerato l'Isee del nucleo ove è inserito il figlio beneficiario della prestazione, a prescindere dalla circostanza che il genitore richiedente faccia parte del medesimo nucleo familiare (ad esempio, genitori separati e/o divorziati). Infatti, la domanda è presentata da un genitore ovvero da chi esercita la responsabilità genitoriale e non è previsto anche il requisito della convivenza con il figlio per la presentazione della domanda stessa. In assenza di Isee, il nucleo di riferimento è accertato sulla base dei dati autodichiarati in domanda dal richiedente. Al riguardo si precisa che, ai fini della determinazione dell'importo della prestazione spettante, in assenza di Isee spettano gli importi corrispondenti a quelli minimi. Nel dettaglio, per ciascun figlio minorenni è previsto un importo pari a 175 euro mensili, che spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro e si riduce gradualmente, secondo gli importi indicati nella tabella 1, fino a raggiungere un valore pari a 50 euro con Isee pari o superiore a 40.000 euro.

Per ciascun figlio maggiorenne, fino al compimento del ventunesimo anno di età, è previsto un importo pari a 85 euro mensili in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro. Tale importo si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 25 euro in corrispondenza di un Isee pari o superiore a 40.000 euro.

Le maggiorazioni previste

Al fine di verificare se possano essere riconosciute le maggiorazioni previste dalla normativa, occorre valutare la presenza delle situazioni particolari di seguito elencate, con possibilità anche di cumulare più maggiorazioni.

⇒ Figli successivi al secondo

Per ciascun figlio successivo al secondo è prevista una maggiorazione dell'importo pari a 85 euro mensili. Tale importo spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro e si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 15 euro in corrispondenza di un Isee pari o superiore a 40.000 euro.

⇒ *Figli con disabilità*

- Per ciascun figlio minore con disabilità come definita ai fini Isee, gli importi sono incrementati di una somma pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza, a 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media.
- Per ciascun figlio maggiorenne di età fino a 21 anni con disabilità (di grado almeno medio), è prevista una maggiorazione pari a 80 euro mensili.
- Per ciascun figlio con disabilità (di grado almeno medio) a carico di età pari o superiore a 21 anni è previsto un assegno dell'importo pari a 85 euro mensili. Tale importo spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro. Per livelli di Isee superiori, esso si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 25 euro in corrispondenza di un Isee pari o superiore a 40.000 euro.

⇒ *Maggiorazioni per le madri di età inferiore a 21 anni*

Per le madri di età inferiore a 21 anni è prevista una maggiorazione pari a 20 euro mensili per ciascun figlio.

⇒ *Genitori entrambi titolari di reddito da lavoro*

Nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro è prevista una maggiorazione per ciascun figlio minore pari a 30 euro mensili. Tale importo spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro. Per livelli di Isee superiori, si riduce fino ad annullarsi in corrispondenza di un Isee pari o superiore a 40.000 euro.

Rilevano, ai fini della maggiorazione in discorso, i redditi da lavoro dipendente o assimilati nonché i redditi da pensione, i redditi da lavoro autonomo che devono essere posseduti al momento della domanda.

In particolare, con riferimento ai redditi da lavoro autonomo si precisa che rilevano altresì:

- i redditi derivanti dalle prestazioni sportive professionistiche non occasionali;
- le indennità corrisposte ai giudici onorari di pace e ai viceprocuratori onorari.

⇒ *Altre maggiorazioni*

È, altresì, riconosciuta una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con 4 o più figli di importo pari a 100 euro mensili per nucleo. Infine, gli importi dell'assegno e le relative soglie Isee sono adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita.

Maggiorazione compensativa per i nuclei familiari con Isee non superiore a 25.000 euro

Al fine di consentire la graduale transizione alle nuove misure a sostegno dei figli a carico, per le annualità 2022, 2023 e 2024 si introduce una maggiorazione di natura transitoria, su base mensile, dell'importo dell'assegno laddove siano verificate contemporaneamente le seguenti condizioni:

1. valore dell'Isee del nucleo familiare di appartenenza del richiedente non superiore a 25.000 euro;
2. effettiva percezione, nel corso del 2021, dell'Anf in presenza di figli minori da parte del richiedente o da parte di altro componente del nucleo familiare del richiedente (condizione autodichiarata dal richiedente nel modello di domanda).

La maggiorazione eventualmente spettante verrà calcolata dall'Inps, sommando l'ammontare mensile della "componente familiare" corrispondente, in linea teorica, all'assegno al nucleo familiare che sarebbe spettato sulla base della previgente normativa e l'ammontare mensile della "componente

fiscale”, teoricamente coincidente con le detrazioni fiscali medie operanti nel regime fiscale dell’articolo 12, Tuir. A tale somma verrà sottratto l’ammontare mensile dell’assegno unico e universale.

Il calcolo della “*componente familiare*” viene precisato all’articolo 5, comma 4, D.Lgs. 230/2021, distinguendo i nuclei familiari che comprendono entrambi i genitori da quelli che comprendono un solo genitore (ad esempio, genitore vedovo, altro genitore che non abbia riconosciuto il figlio, genitore allontanato dal nucleo familiare con formale provvedimento). A tale fine, la norma chiarisce che si considera nucleo con entrambi i genitori anche il nucleo in cui sia presente un solo genitore e l’altro genitore sia separato/divorziato/non convivente.

In presenza di entrambi i genitori, per calcolare il valore teorico dell’assegno per il nucleo familiare occorre riferirsi alla tabella A allegata al D.Lgs. 230/2021, assumendo dall’ultima attestazione Isee valida del genitore richiedente l’assegno il parametro dell’Indicatore della situazione reddituale (Isr). Nel caso di nuclei monoparentali, l’operazione da compiere è la stessa, ma occorre rifarsi ai valori della tabella B allegata al D.Lgs. 230/2021.

Il decreto definisce puntualmente anche il calcolo della c.d. “*componente fiscale*”, che si applica nei casi in cui entrambi i genitori siano titolari di un reddito superiore a 2.840,51 euro annui. Analogamente a quanto precisato per la componente familiare, ai fini della corretta quantificazione della componente fiscale riferita a ciascuno dei genitori, occorre applicare una delle 2 tabelle (C o D) allegate al D.Lgs. 230/2021, a seconda della circostanza che nel nucleo siano presenti (oltre ai figli) tutti e 2 i genitori ovvero uno soltanto di essi. Il reddito dei genitori è quello risultante dalla Dsu e, pertanto, va desunto dall’ultimo Isee valido presentato; in particolare, il riferimento è al reddito complessivo ai fini Irpef, a cui viene sommato l’eventuale reddito soggetto a tassazione sostitutiva o a ritenuta a titolo d’imposta rilevabile dall’Isee.

La maggiorazione mensile calcolata con le modalità di cui sopra spetta per intero nell’anno 2022, mentre nelle annualità successive compete in misura parziale, fino ad azzerarsi a partire dal 1° marzo 2025; infatti, la maggiorazione spetta:

- per un importo pari a $\frac{2}{3}$ nell’anno 2023;
- per un importo pari a $\frac{1}{3}$ nell’anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell’anno 2025.

Modalità e termini di presentazione della domanda, decorrenza dell’assegno unico e universale

La domanda di assegno unico e universale è presentata a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno con riferimento al periodo compreso tra il mese di marzo dell’anno di presentazione della domanda e quello di febbraio dell’anno successivo ed è inoltrata attraverso i seguenti canali:

- portale *web* dell’Istituto, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla *home page* del sito www.inps.it, se si è in possesso di Spid di Livello 2 o superiore, 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 dagli stessi.

Salvo quanto previsto per i nuclei beneficiari di Reddito di cittadinanza, la domanda può essere presentata da uno dei genitori esercente la responsabilità genitoriale, a prescindere dalla convivenza con il figlio, dal figlio maggiorenne per sé stesso, dall’affidatario ovvero da un tutore nell’interesse

esclusivo del tutelato (disposta dal giudice tutelare nei casi di cui all'articolo 345 ss., cod. civ., ovvero in capo al genitore ai sensi dell'articolo 404 ss., cod. civ.).

In ipotesi di nucleo familiare in cui sono presenti figli che hanno in comune un solo genitore, deve essere presentata una domanda di assegno da parte di ogni coppia di genitori.

⇒ *Variazioni del nucleo*

La domanda per i figli a carico è presentata dal genitore una volta sola per tutti i figli per i quali si richiede il beneficio, con possibilità di aggiungere ulteriori figli in ipotesi di nuove nascite in corso d'anno e ferma restando la necessità di aggiornare la Dsu già presentata per gli eventi sopravvenuti.

⇒ *Erogazione del beneficio*

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, se questi seleziona tale opzione nella domanda, ovvero, se questi seleziona la ripartizione in pari misura tra genitori, potrà inserire nel modello di domanda, oltre ai suoi dati di pagamento, anche quelli dell'altro genitore.

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 diverse opzioni per l'imputazione del pagamento previste nella domanda. Ad esempio, nel caso di genitori coniugati potrà essere selezionato il pagamento del 100% a uno solo di essi. Analogamente, anche nel caso di genitori separati o divorziati che siano comunque d'accordo tra loro sul pagamento in misura intera, può essere scelto il pagamento interamente al richiedente ovvero optare per il pagamento ripartito al 50%.

Nelle ipotesi di minore in affidamento temporaneo o preadottivo occorre distinguere l'ipotesi dell'affido esclusivo a uno soltanto dei genitori da quello condiviso a entrambi i genitori esercenti la responsabilità genitoriale. Nel caso di affidamento esclusivo, la regola generale prevede il pagamento interamente al genitore affidatario. In ipotesi di affidamento condiviso, invece, si può optare per il pagamento ripartito al 50%. In tutti i casi esemplificati, il secondo genitore ha sempre la possibilità di modificare la scelta già effettuata dal richiedente, accedendo alla domanda con le proprie credenziali. Infine, può verificarsi l'ipotesi in cui, nonostante l'affidamento condiviso del minore, il giudice, con proprio provvedimento, stabilisca il collocamento del minore presso il richiedente. In tal caso, si può optare per il pagamento al 100% al genitore collocatario, fermo restando la possibilità dell'altro genitore di modificare la domanda in un momento successivo, optando per il pagamento ripartito al 50%.

⇒ *Domanda da parte di figli maggiorenni*

I figli maggiorenni possono presentare la domanda di assegno unico e universale in sostituzione dei loro genitori ovvero direttamente in ipotesi di figli orfani di entrambi i genitori, richiedendo la corresponsione diretta della quota di assegno loro spettante eventualmente maggiorata, se disabili. Al riguardo, si precisa che i figli orfani di entrambi i genitori possono accedere all'assegno unico e universale nel rispetto del limite di età e delle condizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b),

D.Lgs. 230/2021, a eccezione dei soggetti maggiorenni disabili per i quali, alla stregua di quanto disposto dalla lettera c) del medesimo articolo per i figli con disabilità, non sono previsti limiti di età per il riconoscimento dell'assegno.

La domanda presentata da parte del figlio maggiorenne si sostituisce alla domanda eventualmente già presentata per tale figlio dal genitore richiedente. Resta fermo che, al di fuori del caso degli orfani di entrambi i genitori che possono presentare la domanda per sé stessi, per poter presentare la domanda i figli maggiorenni devono essere a carico ai fini Irpef dei genitori e, pertanto, possono presentare domanda qualora facenti parte del medesimo nucleo Isee dei genitori o di uno di essi.

Al riguardo, per i figli maggiorenni non conviventi, si ricorda che il nucleo familiare è definito ai sensi dell'articolo 3, D.P.C.M. 159/2013, e che si applica per i figli maggiorenni non conviventi quanto disposto dall'articolo 2, comma 5, lettera b), D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019, secondo cui fanno parte del nucleo dei genitori i figli maggiorenni esclusivamente quando di età inferiore a 26 anni, a carico ai fini Irpef dei genitori stessi, non coniugati e senza figli.

⇒ *Decorrenza della prestazione*

Per quanto attiene alla decorrenza della prestazione, per le domande presentate entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, l'assegno è riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno. Qualora la presentazione della domanda avvenga dal 1° luglio dell'anno di riferimento, la prestazione decorre dal mese successivo a quello della domanda stessa. In tutti i casi, l'Inps provvede al riconoscimento dell'assegno entro sessanta giorni dalla domanda.

Modalità di riscossione

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 di cui all'articolo 5, D.L. 4/2019, per i nuclei beneficiari di Reddito di cittadinanza.

Nel merito, si fa presente che lo strumento di riscossione dotato di Iban, sul quale viene richiesto l'accredito della prestazione, deve risultare intestato/cointestato al beneficiario della prestazione medesima, fatta salva l'ipotesi di domanda presentata dal tutore di genitore incapace, nel quale caso lo strumento di riscossione può essere intestato/cointestato al tutore, oltre che al genitore medesimo.

Sul piano sostanziale, possono verificarsi le seguenti principali casistiche:

- liquidazione dell'assegno nella misura del 100% dell'importo al genitore richiedente: lo strumento di riscossione 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 di riscossione 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 di riscossione 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 di riscossione deve essere intestato/cointestato al figlio maggiorenne. Si ricorda che, in questo caso, la misura della prestazione è limitata alla quota di assegno di competenza del figlio maggiorenne.

La verifica in merito alla titolarità dell'Iban in capo all'avente diritto al pagamento è effettuata dall'Inps attraverso un apposito processo telematico strutturato con Poste italiane e con tutti gli Istituti di credito convenzionati per il pagamento delle prestazioni pensionistiche in Italia. In caso di accredito dell'assegno su strumenti di riscossione aperti presso prestatori di servizi di pagamento non convenzionati ovvero operanti in uno degli altri Paesi dell'area Sepa, il richiedente alleggerà alla domanda il modello di identificazione finanziaria previsto dall'Unione Europea (*Financial Identification SEPA*), debitamente compilato, sottoscritto e validato dall'emittente lo strumento di riscossione. Sul sito Inps, alla sezione "Utenti" > "Banche e Intermediari finanziari" > "Per orientarsi", è disponibile l'elenco degli istituti di credito operanti sul territorio nazionale convenzionati direttamente o indirettamente con l'Inps, per i quali la verifica della titolarità dell'Iban sarà svolta automaticamente attraverso il predetto servizio telematico, e di quelli non convenzionati, i cui clienti saranno tenuti ad allegare il modello di *Financial Identification* all'atto della domanda dell'assegno unico.

Il pagamento dell'assegno unico e universale 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 nei confronti del beneficiario della prestazione.

Nel rispetto dei termini di decorrenza del diritto alla prestazione, l'assegno unico e universale è di norma corrisposto entro la fine del mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Il pagamento dell'assegno unico e universale è effettuato dalla Banca d'Italia, istituto di diritto pubblico cui è affidato lo svolgimento del servizio di cassa per conto dell'Inps.

Isee quale criterio per la determinazione della condizione economica del nucleo

L'assegno viene attribuito sulla base dell'Isee del nucleo familiare di cui fa parte il figlio beneficiario. Trattandosi di una prestazione universalistica, la stessa è riconosciuta, altresì, ai nuclei familiari in assenza di Isee. In tal caso, la prestazione verrà erogata sulla base dei dati autodichiarati nel modello di domanda con attribuzione degli importi minimi previsti.

In presenza di figli minorenni si terrà conto dell'indicatore, calcolato ai sensi dell'articolo 7 (Isee minorenni) e dell'articolo 9 (Isee minorenni corrente), D.P.C.M. 159/2013, del nucleo familiare 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 di cui agli articoli 2-5 (Isee ordinario) e all'articolo 9 (Isee ordinario corrente), D.P.C.M. 159/2013.

Calcolo della rata mensile di assegno spettante

L'importo mensile spettante è determinato tenuto conto dell'Isee presente al momento della domanda. L'importo erogato è fisso per tutte le rate, salvo il conguaglio che verrà effettuato generalmente nelle mensilità di gennaio e febbraio di ogni anno successivo, in cui si farà riferimento all'Isee in corso di validità al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per le domande che saranno presentate entro il 30 giugno è prevista la decorrenza a partire dal mese di marzo. In tale caso, in sede di conguaglio, si terrà conto dell'Isee valido presentato entro il 30 giugno del periodo di riferimento.

Per le domande presentate dal 1° luglio l'assegno è riconosciuto a decorrere dal mese successivo a quello di presentazione della domanda. Per il computo della rata spettante, si tiene conto dell'Isee presente al momento della domanda. L'eventuale maggiorazione, in fase di conguaglio della prestazione, decorre dal mese di presentazione dell'Isee.

Isee recante omissioni/difformità

La domanda di assegno unico e universale è istruita e liquidata sulla base dell'Isee, ancorché recante omissioni/difformità. Entro la fine dell'anno, l'utente avvisato della difformità/omissioni è tenuto a regolarizzarla e qualora ciò non dovesse avvenire, si procederà al recupero dell'importo eccedente il minimo che sarebbe spettato in assenza di Isee.

Alla luce delle omissioni ovvero difformità è possibile:

- presentare domanda per la prestazione avvalendosi dell'attestazione Isee difforme. In tale ipotesi, l'Inps può richiedere al cittadino idonea documentazione per comprovare la completezza e veridicità dei dati indicati nella dichiarazione;
- presentare una nuova Dsu, priva di difformità;
- richiedere al Caf la rettifica della Dsu, con effetto retroattivo, esclusivamente qualora quest'ultima sia stata presentata tramite Caf e quest'ultimo abbia commesso un errore materiale.

Compatibilità dell'assegno unico e universale per i figli a carico rispetto alle prestazioni sociali

L'assegno unico e universale è compatibile con la fruizione di eventuali altre misure a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti locali. In presenza di Reddito di cittadinanza, l'assegno è corrisposto d'ufficio, congiuntamente al Reddito di cittadinanza e con le modalità di erogazione di quest'ultimo. Con successivo messaggio l'Inps fornirà le indicazioni di dettaglio relative all'integrazione dell'assegno unico e universale con il Reddito di cittadinanza.

Misure abrogate e proroga dell'assegno temporaneo per i figli minori e della maggiorazione dell'importo dell'Anf

In conseguenza dell'introduzione dall'assegno unico e universale si ricorda che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, si è verificata:

- l'abrogazione del premio alla nascita o per l'adozione/affidamento del minore. Le domande di premio alla nascita in relazione all'evento "nascita avvenuta" potranno essere acquisite per i nati fino al 28 febbraio 2022. Potranno, altresì, essere acquisite le domande relative all'evento "compimento del 7° mese di gravidanza" a condizione che il settimo mese di gravidanza si sia concluso entro il 31 dicembre 2021 (lo stesso requisito è richiesto anche in caso di interruzione di

gravidanza nell'ultimo bimestre). Allo stesso modo, saranno acquisite le domande in relazione alle adozioni e affidamenti perfezionati entro il 31 dicembre 2021;

- l'abrogazione delle disposizioni normative concernenti il Fondo di sostegno alla natalità;
- potranno essere acquisite domande di assegno di natalità (*bonus bebè*), riferite a eventi (nascite/adozioni/affidamenti) avvenuti nell'anno 2021;
- sono prorogate, per gennaio 2022 e febbraio 2022, le misure introdotte in materia di assegno temporaneo per figli minori, nonché in materia di maggiorazione degli importi degli Anf;
- sono corrisposte le mensilità di gennaio 2022 e febbraio 2022 dell'assegno ai nuclei familiari con almeno 3 figli minori; l'assegno cessa di essere erogato a partire dalla mensilità di marzo.

A decorrere dal 1° marzo 2022:

- limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, cessano di essere riconosciute le prestazioni previste dall'articolo 2, D.L. 69/1988, e dall'articolo 4, T.U. assegni familiari, approvato con D.P.R. 797/1955;
- per effetto delle modifiche introdotte all'articolo 12, Tuir, le attuali detrazioni fiscali si applicano sino al 28 febbraio 2022. Dal 1° marzo 2022 le detrazioni per i figli a carico spetteranno esclusivamente per i figli di età pari o superiore a 21 anni.

Adempimenti in qualità di sostituto di imposta

Conseguentemente alle novità introdotte dal decreto istitutivo dell'assegno unico universale, dal 1° marzo 2022 le detrazioni fiscali sono così modificate:

- le detrazioni per figli a carico spetteranno esclusivamente per i figli di età pari o superiore a 21 anni;
- sono abrogate le maggiorazioni delle detrazioni fiscali per figli minori di 3 anni, per figli con disabilità, per le famiglie con più di 3 figli a carico nonché l'ulteriore detrazione fiscale di 1.200 euro per le famiglie numerose.

Precisazioni Inps sui pagamenti

Con comunicato stampa del 22 febbraio, l'Inps ricorda che l'assegno unico sarà erogato dall'Inps stesso sull'Iban indicato dal richiedente. Per coloro che percepiscono il Reddito di cittadinanza l'assegno verrà versato in automatico sulla carta RdC, senza bisogno di inoltrare alcuna domanda.

Per tutti coloro che ne hanno già fatto domanda, comunicando correttamente l'Iban, l'assegno verrà corrisposto entro il mese di marzo.

L'Iban che si comunica deve:

- essere un servizio di pagamento operante in uno dei Paesi dell'area Sepa (conto corrente bancario/postale, carta di credito o di debito, libretto di risparmio);
- risultare intestato o cointestato al beneficiario della prestazione, fatta salva l'ipotesi di domanda presentata dal tutore di genitore incapace (in tal caso l'Iban può essere intestato o cointestato al tutore, oltre che al genitore medesimo).

La verifica in merito alla titolarità dell'Iban di pagamento è effettuata dall'Inps attraverso un apposito processo telematico strutturato con Poste Italiane e con tutti gli istituti di credito convenzionati per il pagamento delle prestazioni pensionistiche in Italia; qualora non venga accettata la corrispondenza della titolarità dell'Iban al codice fiscale del richiedente, il pagamento verrà bloccato.

In presenza di discordanze, per evitare il blocco del pagamento i cittadini che abbiano già presentato domanda di assegno unico possono accedere alla domanda già inoltrata tramite le loro credenziali e modificare l'Iban direttamente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TUTELE PREVIDENZIALI LAVORATORI IN QUARANTENA E FRAGILI E CONVERSIONE DECRETO NATALE

Il riconoscimento delle tutele per i lavoratori in quarantena (equiparazione dell'assenza a malattia ai fini del trattamento economico e non computabilità ai fini del periodo di comporto) e per i lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita o riconosciuti disabili gravi, c.d. fragili (se la prestazione lavorativa non può essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero, non è computabile ai fini del periodo di comporto, vi è divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa delle assenze e, per i lavoratori disabili, non rileva ai fini dell'erogazione dell'indennità di accompagnamento Inps), era stato previsto dal Legislatore, con i relativi finanziamenti, fino al 31 dicembre 2021.

Per il 2022 era prevista la sola proroga delle disposizioni (articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020) che attengono alla modalità di svolgimento dell'attività di lavoro per i soggetti c.d. fragili (*smart working*, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o con specifiche attività di formazione professionale anche da remoto) fino all'adozione di apposito decreto che individui le patologie in presenza delle quali la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Ccnl, ove presente, in modalità agile, comunque non oltre il 28 febbraio 2022.

Ciò premesso, con il messaggio n. 679/2022, l'Inps aveva precisato che, per l'anno 2022:

- non era possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori c.d. fragili;
- per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento delle tutele poteva essere assicurato nei limiti delle risorse disponibili, per le sole giornate del 2021.

Al fine di consentire l'individuazione dei certificati eventualmente prodotti dai lavoratori, per i quali non era possibile riconoscere le tutele in commento per l'anno 2022, l'Inps avrebbe effettuato le valutazioni del caso e aveva anche provveduto ad aggiornare le procedure per le categorie di lavoratori che hanno diritto al pagamento diretto dell'indennità di malattia.

Ciò detto, è però stata nel frattempo pubblicata in G.U. la L. 11/2022, recante la conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 221/2021. In sede di conversione del c.d. Decreto Natale, oltre alla conferma della proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022, si segnalano le seguenti previsioni:

- il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello *smart working* è confermato fino al 31 marzo 2022;
- i lavoratori fragili (articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020), fino al 31 marzo 2022, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
- per i lavoratori fragili dipendenti pubblici e privati (articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020) e per i lavoratori con disabilità grave (articolo 3, comma 3, L. 104/1992), fino al 31 marzo 2022, laddove la

prestazione lavorativa non possa essere resa in *smart working*, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero;

- i congedi parentali in favore dei lavoratori dipendenti, previsti dall'articolo 9, D.L. 146/2021, si applicano fino al 31 marzo 2022.

Di conseguenza, è presumibile che l'Inps emanerà ulteriori diverse istruzioni sul tema.

Decreto patologie per *smart working*

I Ministeri della salute, del lavoro e della Pubblica Amministrazione, hanno emanato il D.I. 3 febbraio 2022, individuando le patologie in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa deve essere normalmente svolta in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale svolte da remoto.

Tali patologie, che dovranno essere certificate dal medico di medicina generale del lavoratore, sono le seguenti:

<p>a) indipendentemente dallo stato vaccinale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria: trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva; trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica); attesa di trapianto d'organo; terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T); patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure; immunodeficienze primitive (ad esempio, sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile, etc.); immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (ad esempio, terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario, etc.); dialisi e insufficienza renale cronica grave; pregressa splenectomia; sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/μl o sulla base di giudizio clinico; • pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche: cardiopatia ischemica; fibrillazione atriale; scompenso cardiaco; ictus; diabete mellito; bronco-pneumopatia ostruttiva cronica; epatite cronica; obesità. 							
<p>b) in presenza di esenzione dalla vaccinazione anti Covid per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • età >60 anni; • condizioni di cui all'allegato 2 della circolare n. 45886/2021 del Ministero della salute: <table border="1" data-bbox="448 1688 1442 2024"> <tr> <td data-bbox="448 1688 699 1771"> <p>Malattie respiratorie</p> </td> <td data-bbox="699 1688 1442 1771"> <ul style="list-style-type: none"> • Fibrosi polmonare idiopatica; • malattie respiratorie che necessitino di ossigenoterapia. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1771 699 1861"> <p>Malattie cardiocircolatorie</p> </td> <td data-bbox="699 1771 1442 1861"> <ul style="list-style-type: none"> • Scompenso cardiaco in classe avanzata (III – IV NYHA); • pazienti <i>post-shock</i> cardiogeno. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1861 699 2024"> <p>Malattie neurologiche</p> </td> <td data-bbox="699 1861 1442 2024"> <ul style="list-style-type: none"> • Sclerosi laterale amiotrofica e altre malattie del motoneurone; • sclerosi multipla; • distrofia muscolare; </td> </tr> </table>		<p>Malattie respiratorie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fibrosi polmonare idiopatica; • malattie respiratorie che necessitino di ossigenoterapia. 	<p>Malattie cardiocircolatorie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Scompenso cardiaco in classe avanzata (III – IV NYHA); • pazienti <i>post-shock</i> cardiogeno. 	<p>Malattie neurologiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sclerosi laterale amiotrofica e altre malattie del motoneurone; • sclerosi multipla; • distrofia muscolare;
<p>Malattie respiratorie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fibrosi polmonare idiopatica; • malattie respiratorie che necessitino di ossigenoterapia. 							
<p>Malattie cardiocircolatorie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Scompenso cardiaco in classe avanzata (III – IV NYHA); • pazienti <i>post-shock</i> cardiogeno. 							
<p>Malattie neurologiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sclerosi laterale amiotrofica e altre malattie del motoneurone; • sclerosi multipla; • distrofia muscolare; 							

		<ul style="list-style-type: none"> • paralisi cerebrali infantili; • miastenia <i>gravis</i>; • patologie neurologiche disimmuni.
	Diabete / altre endocrinopatie severe	<ul style="list-style-type: none"> • Diabete di tipo 1; • diabete di tipo 2 in terapia con almeno 2 farmaci per il diabete o con complicanze; • morbo di Addison; • panipopituitarismo.
	Malattie epatiche	<ul style="list-style-type: none"> • Cirrosi epatica.
	Malattie cerebrovascolari	<ul style="list-style-type: none"> • Evento ischemico-emorragico cerebrale con compromissione dell'autonomia neurologica e cognitiva; • <i>stroke</i> nel 2020-21; • <i>stroke</i> antecedente al 2020 con <i>ranking</i> ≥ 3.
	Emoglobinopatie	<ul style="list-style-type: none"> • Talassemia <i>major</i>; • anemia a cellule falciformi; • altre anemie gravi.
	Altro	<ul style="list-style-type: none"> • Fibrosi cistica; • sindrome di Down; • grave obesità (BMI >35)
	Disabilità (fisica, sensoriale, intellettiva e psichica)	<ul style="list-style-type: none"> • Disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRESENTAZIONE ISTANZE DI “CONGEDO PARENTALE SARS COV-2” PER AUTONOMI

L'Inps ha comunicato di aver reso disponibile la procedura per richiedere il “Congedo parentale SARS CoV-2” anche per i lavoratori autonomi.

Com'è noto, il nuovo “Congedo parentale SARS CoV-2” può essere fruito, entro il 31 marzo 2022, dai genitori lavoratori dipendenti, dai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa. Il congedo può essere fruito anche dai genitori lavoratori affidatari o collocatari.

Tale congedo può essere utilizzato, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza, per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto, con attività didattica o educativa in presenza sospesa, o con chiusura del centro diurno assistenziale.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito a seconda della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente il congedo e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Con il messaggio n. 327/2022 i tecnici dell'Inps hanno fornito le indicazioni sulla modalità di presentazione delle domande relative al “Congedo parentale SARS CoV-2” per i genitori lavoratrici e lavoratori autonomi iscritti all'Inps e per quelli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

La domanda relativa al congedo in esame deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- portale *web* dell'Istituto, 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);
- *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.

Per presentare la domanda di “Congedo parentale SARS CoV-2”, anche per figli con disabilità in situazione di gravità, si deve utilizzare la procedura per l'acquisizione delle “Domande per Prestazioni a sostegno del reddito” – Servizio “Maternità”, selezionando la voce “Congedo Parentale” e la tipologia di lavoratore “Autonomi” o “Gestione separata”. Dopo aver completato le informazioni di tipo anagrafico sarà necessario:

1. nella pagina “Tipo richiesta”, selezionare “Richiesta di uno dei congedi istituiti per emergenza COVID-19”, cliccare quindi su “AVANTI”;
2. nella pagina “Richiesta congedi istituiti per emergenza COVID-19”, spuntare la richiesta “Congedo parentale SARS CoV-2 (D.L. n.146 del 21/10/2021)”, cliccare quindi su “AVANTI”;
3. indicare il motivo per il quale si richiede il congedo e le informazioni relative alle certificazioni/attestazioni/provvedimento, cliccare quindi su “AVANTI”;

4. procedere con l'acquisizione e richiedere un periodo coperto dalla certificazione (se presente), purché ricadente nell'intervallo previsto dalla norma, ossia dal 22 ottobre 2021 e fino al 31 marzo 2022.

Per richiedere, invece, il congedo parentale ordinario di cui al D.Lgs. 151/2001 in modalità giornaliera è necessario, nella pagina iniziale nella quale si seleziona il "Tipo richiesta", spuntare l'opzione "Richiesta per congedo parentale".

Le informative per l'azienda

Oggetto: OBBLIGHI FORMATIVI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Considerato che l'articolo 13, D.L. 146/2021, ha introdotto importanti modifiche all'articolo 37, D.Lgs. 81/2008, che disciplina gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro, con la circolare n. 1/2022 l'INL ha fornito le prime indicazioni sulle novità che, in materia di formazione, interessano datori di lavoro, dirigenti e preposti, rimandando a successiva nota quelle in relazione alle ulteriori novità introdotte dal D.L. 146/2021.

Soggetti destinatari degli obblighi formativi

Una prima novità prevede che il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevano un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La disposizione individua anzitutto, quale nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi, il datore di lavoro. Alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano è demandato il compito di adottare, entro il 30 giugno 2022, un accordo nel quale provveda all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi in materia di formazione, in modo da garantire:

- l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne il datore di lavoro, l'accordo è, quindi, elemento indispensabile per l'individuazione del nuovo obbligo a suo carico, con la conseguenza che la verifica circa il corretto adempimento degli obblighi di legge potrà correttamente effettuarsi solo una volta che sarà stato adottato il predetto accordo.

Rispetto a dirigenti e preposti va ricordato che la norma già prevedeva obblighi formativi a loro carico, stabilendo che gli stessi dovessero ricevere, a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, i cui contenuti comprendono i principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi, la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione. Il Legislatore oggi richiede, invece, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo citato. Inoltre, con specifico riferimento alla figura del preposto, le attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

La modifica normativa intervenuta non fa venire meno, nelle more dell'adozione dell'accordo, l'obbligo formativo: dirigenti e preposti dovranno, pertanto, essere formati secondo quanto già

previsto dal vigente accordo n. 221/2011 adottato dalla Conferenza, che non è stato interessato dalle modifiche introdotte dal D.L. 146/2021.

Con specifico riferimento al preposto, è bene specificare che i requisiti dell'adeguatezza e specificità della sua formazione, da garantire attraverso modalità interamente in presenza e periodicità almeno biennale, attengono alla formazione che sarà declinata entro il 30 giugno 2022 in sede di Conferenza, perciò anche tali requisiti andranno verificati in relazione alla nuova disciplina demandata alla Conferenza, che, ci si augura, come in passato, vorrà introdurre un periodo transitorio utile a conformarsi alle nuove regole.

Provvedimento di prescrizione

Come già chiarito, gli obblighi formativi in capo al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti saranno declinati dal nuovo accordo da adottarsi entro il 30 giugno 2022, perciò i nuovi obblighi in capo a tali soggetti, ivi comprese le modalità di adempimento richieste al preposto (formazione in presenza con cadenza almeno biennale), non potranno costituire elementi utili ai fini dell'adozione del provvedimento di prescrizione ai sensi del D.Lgs. 758/1994.

Obbligo di addestramento

Altra novità introdotta riguarda gli obblighi di addestramento, che già doveva avvenire a mezzo di persona esperta e sul luogo di lavoro, ma rispetto al quale ora è precisato che consiste nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, nonché nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato.

Sono, quindi, stati definiti i contenuti obbligatori dell'attività di addestramento, che trovano immediata applicazione, anche per quanto concerne il loro tracciamento in un "*apposito registro informatizzato*" che riguarda le attività svolte dal 21 dicembre 2021.

Ne consegue che la violazione degli obblighi di addestramento si realizza anche qualora venga accertata l'assenza della "*prova pratica*" e/o dell'"*esercitazione applicata*" richieste dalla nuova disciplina, mentre non rileva, ai fini sanzionatori, il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato, elemento comunque utile per le procedure accertative e rispetto al quale sarà possibile l'emanazione di una disposizione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE FAQ SULL'OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DEI LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI

Si ricorda che, secondo il disposto dell'articolo 13, D.L. 146/2021, e a modifica del T.U. sicurezza, è stata prevista una preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da effettuarsi da parte del committente mediante *sms* o posta elettronica, circa lo svolgimento dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali; ciò al fine di svolgere un'attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Detta disposizione ha subito posto diversi dubbi agli operatori, tanto che di recente, con nota n. 109/2022, l'INL è intervenuto per fornire ulteriori chiarimenti. Tali informazioni sono state rese tramite *Faq*, di seguito esposte in sintesi.

1. Gli Enti del Terzo settore, che svolgono esclusivamente attività non commerciale, sono soggetti all'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali?

No, in quanto il nuovo obbligo comunicazionale interessa esclusivamente i committenti che operano in qualità di imprenditori.

2. Le aziende di vendita diretta a domicilio sono escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva di lavoratore autonomo occasionale per la figura dell'incaricato alla vendita occasionale?

Sì, in quanto l'obbligo in questione interessa esclusivamente i lavoratori autonomi occasionali inquadrabili nella definizione contenuta nell'articolo 2222, cod. civ. (contratto d'opera), e sottoposti al regime fiscale dei c.d. redditi diversi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere.

3. La prestazione resa dal procacciatore d'affari occasionale rientra nell'ambito di applicazione dell'obbligo di comunicazione?

No, in quanto i redditi prodotti dal procacciatore d'affari occasionale rientrano nell'ambito di redditi diversi derivanti da attività commerciali non esercitate abitualmente.

4. La Pubblica Amministrazione e/o gli enti pubblici non economici sono esonerati dall'adempimento della comunicazione preventiva?

Sì, in quanto esso si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori.

5. I lavoratori autonomi occasionali, impiegati in prestazioni di natura intellettuale, possono essere esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva?

Tra le prestazioni escluse dall'obbligo di comunicazione rientrano le professioni intellettuali regolamentate. Si ritiene, comunque, che siano in genere escluse dall'obbligo comunicazionale le prestazioni di natura prettamente intellettuale. Pertanto, possono essere esclusi, a mero titolo

esemplificativo, i correttori di bozze, i progettisti grafici, i lettori di opere in *festival* o in libreria, i relatori in convegni e conferenze, i docenti e i redattori di articoli e testi.

6. Nel caso in cui la prestazione lavorativa venga resa da remoto con modalità telematica dall'abitazione/ufficio del prestatore di lavoro, è necessaria la comunicazione preventiva?

Il luogo di lavoro non costituisce una discriminante circa la sussistenza dell'obbligo di comunicazione. Si tenga, però, conto di quanto detto nella risposta n. 5 sul tema della prestazione di natura intellettuale.

7. Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese da lavoratori dello spettacolo sono soggette alla comunicazione preventiva?

No, nella misura in cui i lavoratori autonomi dello spettacolo siano già oggetto degli specifici obblighi di comunicazione relativi al c.d. certificato di agibilità.

8. Le Fondazioni Its, che erogano percorsi formativi professionalizzanti, se per l'espletamento della loro attività istituzionale si avvalgono dell'attività di lavoratori autonomi occasionali devono assolvere all'obbligo di comunicazione preventiva?

No, in quanto l'attività istituzionale di cui trattasi non è qualificabile quale attività di impresa.

9. L'obbligo di comunicazione preventiva riguarda anche le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte in favore delle Asd e Ssd?

No, in quanto esso si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori.

10. Gli studi professionali che si avvalgono di prestazioni di lavoro autonomo occasionale sono tenuti all'obbligo di comunicazione preventiva?

Gli studi professionali, ove non organizzati in forma di impresa, non sono tenuti ad effettuare la comunicazione poiché la norma si riferisce esclusivamente ai committenti che operano in qualità di imprenditori. Vale anche quanto precisato nella risposta n. 5.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONDIZIONI DI REVOCA DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE CAUSA LAVORO IRREGOLARE IN AZIENDE STAGIONALI

Come noto, la normativa in tema di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) prevede un'ipotesi di sospensione dell'attività aziendale quando sia riscontrato l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ovvero in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (individuate con apposito decreto del Ministero del lavoro).

La normativa stabilisce anche specifiche condizioni, affinché l'organo emittente possa revocare il provvedimento sospensivo:

- a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
- b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni di cui all'allegato I, D.Lgs. 81/2008;
- d) il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile in relazione alla violazione accertata.

Sul tema delle condizioni necessarie ai fini della revoca del provvedimento è di recente intervenuto l'INL, con nota n. 151/2022. Detto atto si esprime per la situazione secondo la quale la sospensione sia stata adottata per l'irregolare occupazione di lavoratori impiegati nel settore agricolo e nei settori produttivi caratterizzati dalla stagionalità. Proprio la caratteristica della stagionalità risulta, quindi, al centro del parere dell'Ispektorato.

Nel provvedimento amministrativo viene fatto notare, in via preliminare, che le condizioni di legge necessarie per la revoca del provvedimento di sospensione sono, oltre al pagamento della somma aggiuntiva, la regolarizzazione dei lavoratori "in nero" da attuarsi *"di norma ... mediante le tipologie contrattuali indicate dalla disciplina in materia di massimizzazione"*.

Vista, tuttavia, la particolarità contrattuale nelle imprese stagionali, legata essenzialmente al contratto a tempo determinato, l'Ispektorato è del parere che resti possibile una regolarizzazione del personale interessato con soluzioni contrattuali compatibili con la prestazione di lavoro subordinato già resa. I tecnici dell'INL concludono affermando che *"resta inteso che eventuali soluzioni di regolarizzazione diverse da quelle indicate dal legislatore, così come il mantenimento in servizio per un periodo di tempo inferiore ai 3 mesi, non consentirà l'ammissione al pagamento della diffida, comunque impartita"*.

Con riferimento alla regolarizzazione dei lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno, pur nell'impossibilità di una piena regolarizzazione, e tenuto conto delle differenti modalità di pagamento dei contributi previdenziali per il settore agricolo, il datore di lavoro dovrà fornire prova del pagamento della somma aggiuntiva ai fini della revoca e provvedere al versamento dei contributi di legge laddove i termini siano già scaduti, ovvero fornire prova della avvenuta denuncia contributiva secondo le modalità previste dall'Inps.