

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Maggio 2022

Le informative per l'azienda

Covid-19: ultimi aggiornamenti	pag.	2
Le criticità del nuovo <i>bonus</i> carburante	pag.	4
Comunicazione lavoratori autonomi occasionali	pag.	7
Formazione apprendisti in Fad	pag.	8
Auu: maggiorazioni per il nucleo per figli maggiorenni e genitori separati	pag.	9

Le informative per l'azienda

Oggetto: COVID-19 - ULTIMI AGGIORNAMENTI

In data 6 aprile 2022 è stato sottoscritto presso il Ministero del lavoro il “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*”: tale documento, di fatto, conferma le precedenti misure, aggiornandole sulla base dei vari provvedimenti adottati dal Governo.

Nel protocollo si confermano (oltre agli ormai noti obblighi di informazione e di verifica della temperatura corporea al momento dell'accesso sul luogo di lavoro) le seguenti disposizioni:

- gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali;
- non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un'adeguata pulizia e areazione dei locali;
- sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa vigente. È consentita la formazione in presenza esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole Regioni, e in caso di: corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza; corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, *stage* e attività di laboratorio, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al “*Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*” pubblicato dall'Inail.

In merito alle trasferte nazionali e internazionali, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e il Rspg, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferte previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

Il lavoro agile e da remoto continua a essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati, ad esempio, da uffici inutilizzati o sale riunioni.

Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative, come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe.

Inoltre, si informa che il Ministero della salute, con la circolare n. 19680/2022 ha aggiornato le indicazioni sulla gestione dei casi e dei contatti stretti legati al virus Covid-19, alla luce del recente D.L. 24/2022.

Le persone risultate positive al *test* diagnostico per Sars-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento: la durata può essere ridotta da 10 a 7 giorni per i soggetti contagiati che abbiano precedentemente ricevuto la dose *booster* o che abbiano completato il ciclo vaccinale da meno di 120 giorni, purché i medesimi siano sempre stati asintomatici, o risultino asintomatici da almeno 3 giorni e alla condizione che, al termine di tale periodo, risulti eseguito un *test* molecolare o antigenico con risultato negativo.

A coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al Sars-CoV-2 è applicato il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto.

Infine, l'Inail, con proprio comunicato stampa, ha reso noto che è stato prorogato al 30 giugno 2022 il termine delle disposizioni inerenti la sorveglianza sanitaria eccezionale: i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio, in ragione dell'età, della condizione di immunodepressione e di una pregressa infezione da Covid-19 ovvero da altre patologie che determinano particolari situazioni di fragilità del lavoratore.

L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica sui lavoratori inquadrabili come "fragili" ovvero sui lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LE CRITICITÀ DEL NUOVO *BONUS* CARBURANTE

Il D.L. 21/2022, in vigore dal 22 marzo scorso e che dovrà essere convertito in legge, ha introdotto misure urgenti per contrastare gli effetti negativi della crisi ucraina, tra le quali la previsione di non concorrenza al reddito, per il solo 2022 e nel limite di 200 euro, di buoni carburante (o titoli similari) che le aziende volessero cedere ai lavoratori dipendenti per agevolarli.

Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir (che prevede che non concorra a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro al lavoratore se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro e che, se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorra interamente a formare il reddito).

Per chi deciderà di concedere nel 2022 tali titoli agevolati fino a 200 euro annui, il costo per l'acquisto dei buoni è interamente deducibile dal reddito d'impresa.

La disposizione, nella sua essenzialità, determina diverse problematiche interpretative che saranno evidenziate nella tabella seguente, consigliando di attendere eventuali modifiche della norma in sede di conversione o, comunque, istruzioni dell'Agenzia delle entrate prima di applicarla, onde evitare conseguenze non volute.

Ricordiamo, altresì, che la norma prevede appositi stanziamenti a copertura dell'agevolazione e che, quindi, anche al fine di un'eventuale separata indicazione nella CU 2023, sarà opportuno far transitare tali erogazioni con voce separata nel LUL.

Punti critici		
Profili soggettivi	Datori di lavoro	Solo le aziende del settore privato (il pubblico è, perciò, escluso) possono (è una facoltà e non un obbligo) cedere ai lavoratori i titoli non imponibili nei limiti previsti. Considerato che le norme del Tuir si riferiscono ai datori di lavoro, mentre la norma utilizza il termine " <i>Aziende</i> ", si pone il problema in relazione ai dipendenti dei professionisti (che non sono ritenuti talvolta aziende), che potrebbero essere esclusi dal vantaggio qualora fosse data alla disposizione un'interpretazione troppo letterale, che pare non condivisibile.
	Lavoratori	Sono identificati dalla norma quali beneficiari dell'agevolazione i lavoratori dipendenti (tutte le categorie e tipologie), perciò sembrerebbero esclusi i collaboratori (amministratori, co.co.co, etc.) e gli altri soggetti percettori di redditi di lavoro assimilato a quello dipendente. Tuttavia, l'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma, è stato ritenuto applicabile anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, dunque si potrebbe sostenere la loro inclusione tra i destinatari.

		<p>La norma non richiede, per il riconoscimento dell'agevolazione, che i titoli siano ceduti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori. L'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma, che a sua volta non contiene riferimenti al concetto di generalità o categorie di dipendenti, non è, inoltre, mai stato interpretato dall'Amministrazione Finanziaria in tale direzione. Si può, pertanto, ritenere che la cessione possa avvenire anche in via discrezionale. Non pare potersi escludere l'inclusione del beneficio in un regolamento aziendale o in un accordo sindacale aziendale.</p>
<p>Limite annuale</p>		<p>La disposizione limita l'agevolazione a un valore massimo di titoli pari a 200 euro per il solo anno 2022, ceduti dalle aziende ai lavoratori, non specificando se il suddetto limite debba riferirsi o meno a ogni rapporto di lavoro intercorso nell'anno in capo ai lavoratori. Pertanto, rispetto a nuovi assunti che abbiano intrattenuto precedenti rapporti di lavoro in corso d'anno, potrebbe determinarsi la necessità di recuperare l'informazione sull'eventuale precedente percezione dei buoni agevolati (i 200 euro) da parte di altro datore di lavoro e del loro ammontare, onde evitare il superamento del tetto di importo previsto. Anche in questo senso è augurabile che tale erogazione sia transitata sul LUL con voce distinta e specifica, così da poterla distinguere da quanto eventualmente erogato ad altro titolo (258,23 euro).</p> <p>Altra questione concerne la cumulabilità del valore dell'agevolazione (200 euro) con quello dell'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma (258,23 euro). La relazione illustrativa della norma recita testualmente: <i>“La norma, nel contesto del caro carburanti, intende prevedere la possibilità che le aziende private assegnino in liberalità ai propri dipendenti buoni benzina che non concorrono, per l'ammontare di 200 euro per dipendente (ulteriori rispetto alla soglia attualmente prevista), alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917”</i>. I 200 euro, pertanto, sarebbero da considerare aggiuntivi rispetto ai 258,23 euro, salvo che chiarimenti futuri sostengano il contrario, portando il totale non imponibile a 458,23 euro.</p> <p>Chi volesse erogare buoni carburante per un valore superiore a 200 euro, sfruttando la supposta cumulabilità fino a 458,23 euro, è consigliato di tenere comunque distinti i 200 euro della norma agevolativa (basta scegliere tagli dei buoni di massimo 200 euro) dal resto, anche ai fini di poterli indicare con voce separata nel LUL.</p> <p>Volendo erogare valori di buoni carburante che, da soli o unitamente ad altri <i>benefits</i> (buoni spesa, alloggio, auto in uso promiscuo, etc.), superino il tetto complessivo disponibile (458,23 euro), determinano il superamento del tetto previsto e, quindi, il recupero a imponibile dell'intero valore erogato ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir, ci si chiede se, comunque, i 200 euro della norma agevolativa possano, invece, restare non imponibili, ferma restando l'imponibilità del resto. Al momento non c'è risposta ufficiale, quindi il consiglio non può che essere di attendere, almeno per la cessione dei buoni carburante della norma agevolativa (200 euro).</p>

	<p>Nell'ambito di tale ragionamento rientra anche l'ipotesi dei lavoratori che abbiano in concessione un'auto in uso promiscuo per la quale, normalmente, si determina il superamento del tetto di 258,23 euro e, quindi, l'imponibilità sin dal primo euro del relativo valore. I 200 euro di buoni carburante, in tal caso, possono dunque ritenersi comunque non imponibili o subiscono la sorte dell'altro <i>benefit</i>? Anche questo aspetto è in attesa di chiarimenti.</p>
--	---

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMUNICAZIONE LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI

In relazione alla comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro occasionale, da effettuarsi preventivamente allo svolgimento dell'attività lavorativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso noto che sul portale Servizi Lavoro del medesimo ministero è ora disponibile una nuova applicazione accessibile tramite Spid e Cie.

La nuova applicazione consente, al riguardo del termine entro il quale sarà conclusa l'opera o il servizio (elemento che deve essere indicato nella comunicazione), di scegliere 3 distinte ipotesi:

- entro 7 giorni,
- entro 15 giorni,
- entro 30 giorni.

Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

È importante evidenziare che fino al 30 aprile 2022 sarà possibile continuare a effettuare la comunicazione in questione a mezzo *mail*, ma, a decorrere dal 1° maggio 2022, l'unico canale valido per assolvere tale obbligo avrebbe dovuto essere quello telematico raggiungibile al seguente *link*: <https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>.

L'INL, con nota n. 881/2022, ha, però, reso noto che, diversamente da quanto in precedenza comunicato con nota n. 573/2022, saranno mantenute attive anche le caselle di posta elettronica dedicate alla comunicazione preventiva, che, quindi, non saranno dismesse il prossimo 30 aprile, così da salvaguardare la possibilità di adempiere all'obbligo di legge anche in caso di malfunzionamento del sistema o in altre ipotesi connesse a oggettive difficoltà (ad esempio, quando il committente che abitualmente si rivolge al professionista per l'adempimento è, invece, costretto a operare in proprio). Tuttavia, la nota evidenzia che la trasmissione con *e-mail* non consente, contrariamente a quanto avviene con l'utilizzo dell'applicazione, un efficace monitoraggio degli adempimenti e, per questa ragione, eventuali verifiche, anche a campione, saranno prioritariamente effettuate nei confronti di committenti che facciano uso della posta elettronica anziché della nuova applicazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: FORMAZIONE APPRENDISTI IN FAD

L'INL, con circolare n. 2/2022, ha fornito chiarimenti sulle modalità di erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato e, in particolare, sulla possibilità o meno di ricorrere alla formazione a distanza in modalità asincrona, nelle ipotesi in cui tale formazione sia erogata da parte di organismi di formazione accreditati e finanziata dalle aziende, per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione.

L'Ispettorato ricorda che la definizione degli strumenti per il riconoscimento della formazione di base e trasversale per l'apprendistato, finalizzata all'acquisizione di competenze di carattere generale per orientarsi e inserirsi nei diversi contesti lavorativi, è rimessa alla normativa regionale. In particolare, la formazione può realizzarsi in Fad, con le modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale, l'Ispettorato ritiene applicabile quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per la formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza.

Peraltro, anche se con specifico riferimento alla formazione degli apprendisti con contratto professionalizzante in Cig nel periodo emergenziale, l'Ispettorato, con la nota n. 527/2020, ha confermato la possibilità di utilizzare, nelle ore in cui la prestazione lavorativa viene resa regolarmente, la modalità *e-learning* o Fad, nella sola modalità sincrona.

Per tali ragioni è ritenuto ammissibile, per la componente formativa di base e trasversale, ricorrere alla modalità di formazione *e-learning*, laddove per "*e-learning*" si intende una specifica ed evoluta forma di Fad, consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli *e-tutor* e/o altri discenti, in modalità sincrona, che assicurano la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni stesse e della partecipazione degli apprendisti.

Tale formazione, quindi, deve essere effettuata attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche che garantiscano il rilevamento delle presenze dei discenti con il rilascio di specifici *output* in grado di tracciare in maniera univoca la presenza dei discenti e dei docenti, anche laddove la formazione sia erogata da parte di organismi di formazione accreditati, anche se finanziata dalle aziende per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AUU - MAGGIORAZIONI PER IL NUCLEO PER FIGLI MAGGIORENNI E GENITORI SEPARATI

Con il messaggio n. 1714/2022 l'Inps ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla disciplina dell'Assegno unico universale, a integrazione di quanto già chiarito con il messaggio n. 4748/2021 e con la circolare n. 23/2022, con particolare riferimento ad alcune tematiche specifiche evidenziate nei successivi paragrafi.

Riconoscimento della maggiorazione per genitori entrambi lavoratori

Nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione dell'assegno per ciascun figlio minore pari a 30 euro mensili in presenza di Isee pari o inferiore a 15.000 euro e che si riduce gradualmente fino ad annullarsi in corrispondenza di un Isee pari a 40.000 euro. Per livelli di Isee superiori a 40.000 euro la maggiorazione non spetta.

Ai fini di tale maggiorazione rilevano:

- i redditi da lavoro dipendente o assimilati nonché i redditi da pensione, i redditi da lavoro autonomo o d'impresa, posseduti al momento della domanda e percepiti per un periodo prevalente nel corso dell'anno;
- gli importi percepiti a titolo di NASpl e DIS-COLL, a condizione che il soggetto risulti percettore di tali prestazioni al momento della domanda e per un periodo prevalente nel corso dell'anno;
- il reddito del genitore che lavora all'estero con residenza fiscale in Italia.

La maggiorazione spetta, altresì, ai nuclei di genitori lavoratori agricoli autonomi. Il titolare di reddito agrario è colui che esercita l'impresa agricola, svolgendo un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento di animali e attività connesse (quali manipolazione, trasformazione, conservazione di prodotti agricoli). Pertanto, l'Inps ritiene che tali lavoratori agricoli autonomi possano essere beneficiari della maggiorazione prevista per i genitori lavoratori.

Nel caso dei braccianti agricoli e di altri lavoratori che svolgono attività di lavoro tipicamente stagionali, la maggiorazione è, altresì, riconosciuta in considerazione del fatto che le predette attività comunque siano coperte da contribuzione annuale.

La maggiorazione non può essere richiesta in caso di domanda presentata per un nucleo composto da un solo genitore, anche se lavoratore.

Riconoscimento della maggiorazione in caso di nuclei numerosi

Sono previste maggiorazioni che tengono conto della numerosità del nucleo familiare. In particolare, è stata introdotta una maggiorazione per ciascun figlio successivo al secondo di importo pari a 85 euro mensili, che spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro e che si riduce gradualmente, fino a raggiungere un valore pari a 15 euro, in corrispondenza di un Isee pari a 40.000 euro. Per livelli di Isee superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante.

È prevista una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con 4 o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo.

Ove siano presenti nel nucleo figli con genitori diversi, le maggiorazioni spettano unicamente ai soggetti per i quali è accertato il rapporto di genitorialità con i figli (ad esempio, in un nucleo

composto da 4 figli nel quale i 2 genitori facenti parte del nucleo Isee hanno in comune solo 3 dei 4 figli dichiarati nella DSU, la maggiorazione spetta al 100% al genitore, madre o padre, di tutti e 4 figli presenti nel nucleo).

Sono considerati tutti i figli a carico sulla base delle regole di appartenenza al nucleo Isee, ancorché alcuni di essi non abbiano diritto all'Auu. In mancanza di Isee, dovrà farsi riferimento alla composizione del nucleo familiare autodichiarato, in base alle medesime regole valide per l'Isee. Ad esempio, un figlio di età pari a 27 anni che convive con i suoi genitori e 3 fratelli minorenni, non può beneficiare dell'Auu, ma concorre a formare la composizione del nucleo familiare. In tale caso, spetterà la maggiorazione prevista dalla norma in presenza di almeno 4 figli.

Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio della funzionalità nel modello di domanda che consentirà di dichiarare, nell'autocertificazione, il numero di eventuali ulteriori figli non compresi nella domanda e in nessun'altra domanda di Auu, ma comunque a carico e facenti parte del nucleo secondo le regole Isee; tale dato è, infatti, utile per il calcolo delle maggiorazioni previste dalla norma per i nuclei numerosi. Il richiedente, in questa fase, oltre al numero, dovrà specificare anche i codici fiscali degli eventuali ulteriori figli a carico.

Riconoscimento dell'Auu ai genitori separati

Il principio regolatore generale è che l'assegno unico e universale è erogato in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale ovvero hanno l'affidamento condiviso dei figli; tuttavia, i genitori possono stabilire che il contributo venga interamente erogato solo a uno dei 2, attestando in procedura l'accordo tra le parti.

A eccezione alla regola generale, l'assegno viene sempre erogato interamente a un solo genitore se:

- da un provvedimento del giudice o da un accordo scritto tra le parti risulta che quel genitore ha l'esercizio esclusivo della responsabilità genitoriale ovvero l'affidamento esclusivo;
- il giudice, nel provvedimento che disciplina la separazione di fatto, legale o il divorzio dei genitori, ha disposto che dei contributi pubblici usufruisca uno solo dei genitori.

Tali condizioni devono essere dichiarate nella domanda, selezionando l'apposita opzione, chiedendo l'erogazione dell'Auu al 100%.

Inoltre, qualora l'assegno venga già erogato con ripartizione al 50%, il genitore ha la possibilità di chiedere la modifica delle modalità di erogazione, integrando la domanda *on line* a suo tempo già presentata, chiedendo il pagamento al 100%.

In sede di prima domanda e/o modifica di una domanda già presentata, non è richiesto al genitore di allegare alcuna documentazione comprovante il suo diritto, che gli potrà comunque essere richiesta dall'Istituto anche in un momento successivo (accordo scritto tra le parti, decreto di separazione, sentenza di separazione o di divorzio). L'altro genitore, in ogni caso, potrà chiedere all'Inps il riesame della ripartizione, trasmettendo idonea documentazione a comprova.

Le domande che ricadono nella casistica del riesame per la parte relativa alla ripartizione dell'assegno non saranno più modificabili dall'altro genitore o dal patronato. Solo il richiedente potrà, in un momento successivo, modificare questa scelta, qualora cambino le condizioni giuridiche esistenti al momento della domanda.

Figli maggiorenni

L'Auu è riconosciuto ai nuclei familiari per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, al ricorrere di una delle seguenti condizioni al momento della domanda e per tutta la durata della prestazione:

- frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
- svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
- sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
- svolga il servizio civile universale.

Il figlio maggiorenne fino ai 21 anni, che convive con uno o entrambi i genitori, fa parte del nucleo familiare del genitore/dei genitori con il quale/con i quali convive, a prescindere dal carico fiscale, e con l'ulteriore condizione che, nell'anno di riferimento della domanda di Auu, non possieda un reddito complessivo ai fini Irpef superiore a 8.000 euro.

Nell'ipotesi di figlio maggiorenne, che non convive con alcuno dei genitori, il figlio può comunque fare parte del nucleo dei suoi genitori in cui *"viene attratto"*; ciò si verifica qualora il figlio abbia un'età inferiore a 26 anni, sia a carico dei genitori ai fini Irpef e non sia, a sua volta, coniugato e/o abbia figli propri. Nel caso in cui i genitori appartengano a nuclei familiari distinti, il figlio maggiorenne di età inferiore a 26 anni, a carico Irpef di entrambi i genitori, fa parte del nucleo di uno dei 2 genitori, da lui scelto.

Ai fini dell'Auu, il carico per i figli maggiorenni di età non superiore a 21 anni, *"attratti"* nel nucleo dei genitori, è verificato se congiuntamente:

- nel secondo anno solare antecedente, il reddito complessivo lordo non è superiore alla soglia di 4.000 euro;
- nell'anno di riferimento dell'Auu, il reddito complessivo lordo presunto non supera l'importo pari a 8.000 euro.

Il limite di reddito complessivo lordo presunto, pari a 8.000 euro, non si applica per i figli maggiorenni disabili.

Il figlio maggiorenne, per il quale sia stato disposto un provvedimento di affidamento temporaneo prorogato fino ai 21 anni, può scegliere di fare nucleo a sé stante o fare parte del nucleo familiare dell'affidatario. Nel caso di neomaggiorenni in uscita da convivenza anagrafica o affidamento temporaneo, infatti, il principio di attrazione *"al nucleo familiare naturale"* non si applica e il figlio fa parte di un nucleo diverso da quello dei genitori, presentando direttamente o per il tramite dell'affidatario la domanda di Auu.

Raggiungimento della maggiore età dopo l'inoltro della domanda di Auu

La norma prevede la possibilità che il figlio presenti domanda di Auu per conto proprio, il che comporta la decadenza della *"scheda"* presente nella domanda del genitore e prosegue, pertanto, l'erogazione della prestazione direttamente al figlio maggiorenne, limitatamente alla quota di assegno a lui spettante.

Qualora, invece, prosegua la validità della domanda presentata da uno dei 2 genitori/affidatari e il figlio non presenti domanda per conto proprio, a partire dal mese di compimento del diciottesimo anno, la domanda verrà messa in stato *"Evidenza"*, per consentire al cittadino l'integrazione delle dichiarazioni relative al figlio maggiorenne sulla base delle ulteriori condizioni previste per i figli

maggioresni di età inferiore a 21 anni: il genitore richiedente dovrà accedere alla domanda *on line*, nella sezione “Consulta e gestisci le domande che hai presentato”, selezionare la “scheda” relativa al figlio neomaggiorenne e accedere alla nuova pagina, nella quale dovrà selezionare la presenza di una delle condizioni alternative previste dalla norma. Dopo il salvataggio dei dati inseriti, la domanda integrata è posta nuovamente in istruttoria per le necessarie verifiche, con riconoscimento, in caso di esito positivo, delle somme arretrate spettanti (dal mese successivo a quello di compimento della maggiore età). L'integrazione sarà possibile solo fino alla fine dell'anno di riferimento della prestazione e cioè fino al 28 febbraio dell'anno successivo. Una volta scaduta la validità della domanda, non sarà più possibile effettuare l'integrazione dei dati mancanti.