

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 14 DEL 11 APRILE 2023

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Esonero parità di genere: proroga al 30 aprile 2023 per le domande</i>	<i>3</i>
<i>Bonus carburanti: ancora in corso i tavoli di confronto sull'interpretazione della norma</i>	<i>3</i>
<i>Cassetto previdenziale contribuente anche per datori lavoro pubblici</i>	<i>4</i>
<i>Whistleblowing: Resta punibile il segnalatore che commette illeciti</i>	<i>5</i>
APPROFONDIMENTI	6
<i>Il decreto penale di archiviazione ferma la sospensione</i>	<i>6</i>
<i>Assistenza disabili: autocertificabile la convivenza di fatto.....</i>	<i>7</i>
NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA	
<i>Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga.....</i>	<i>10</i>
<i>Sgravio contributivo per contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 1 del D.L N° 726/1984 e modificazioni.....</i>	<i>33</i>
<i>Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025"</i>	<i>40</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Esonero parità di genere: proroga al 30 aprile 2023 per le domande

L'INPS, con il messaggio n. 1269 del 3 aprile 2023, ha reso noto che il termine di presentazione delle domande di esonero per i datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione di parità di genere (inizialmente fissato al 15 febbraio 2023), è differito al 30 aprile 2023.

L'istituto sottolinea che, in sede di compilazione della domanda di esonero con il modulo telematico "PAR_GEN", i soggetti interessati devono indicare la retribuzione media mensile globale e non quella del singolo lavoratore. Pertanto, qualora fossero già state inviate richieste di riconoscimento dell'esonero nelle quali sia stata indicata una retribuzione media non coerente, i soggetti interessati, entro il nuovo termine del 30 aprile 2023, potranno procedere con la correzione delle istanze, previa rinuncia a quelle erranee, e al successivo invio di una nuova richiesta contenente l'esatta stima della retribuzione mensile.

La retribuzione media mensile da indicare nell'istanza online deve essere stimata per l'intero periodo di durata della certificazione.

Scaduto il nuovo termine, le richieste pervenute verranno elaborate secondo le indicazioni di cui alla precedente circolare n. 137/2022.

Si ricorda che all'esito della elaborazione delle istanze, a ciascun contribuente sarà data dall'INPS comunicazione dell'importo autorizzato con nota in calce al modulo di istanza online presente all'interno del "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo").

L'esonero autorizzato potrà essere fruito dal primo mese di validità della certificazione e per l'intero periodo di durata della stessa.

Bonus carburanti: ancora in corso i tavoli di confronto sull'interpretazione della norma

Come abbiamo già avuto modo di analizzare in precedenti articoli, la legge n. 23/2023 di conversione del DL n. 5/2023, ha modificato il testo dell'art. 1 con cui sono stati reintrodotti, per il 2023, i buoni carburanti esenti fino al limite di 200 euro.

In particolare, rispetto alla formulazione originaria del decreto, si è aggiunto un inciso ai sensi del quale l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi.

Sul punto occorre quindi comprendere se tale inciso si riferisca solo ai buoni consegnati al lavoratore dal 16 marzo 2023 (data di entrata in vigore della legge di conversione) o si applichi dal 1° gennaio 2023, rendendo necessario l'assoggettamento a contributi anche dei buoni eventualmente già concessi nel periodo di vigenza del testo originario del decreto.

Si evidenzia, come già precisato nei precedenti interventi, che ai sensi dell'art. 5, co. 5, della L. n. 400/1988, le modifiche eventualmente apportate al decreto-legge in sede di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della legge di conversione, salvo che quest'ultima non disponga diversamente.

Per tale ragione si conferma che, a nostro avviso, la modifica disposta legge n. 23/2023 di conversione non può avere effetto retroattivo, ma produce i suoi effetti solo a decorrere dal 16/03/2023, giorno della sua entrata in vigore. Pertanto, ne consegue, seguendo detta tesi, che i bonus carburanti di 200 euro riconosciuti ai dipendenti fino al 15/03/2023 non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente né ai fini fiscali né ai fini contributivi. Invece, quelli erogati dal 16/03/2023 risultano esenti solo fiscalmente.

Occorre tuttavia segnalare che sulla questione risultano essere in corso diversi tavoli di confronto tra il Ministero del lavoro, l'INPS e le associazioni rappresentative dei datori di lavoro, al fine di confermare o meno detta tesi.

In attesa di conoscere l'interpretazione ufficiale che ne deriverà, compresi i conseguenti adempimenti operativi, a nostro avviso, per effetto di quanto sopra esposto, al momento non risulta opportuno provvedere ad effettuare i conguagli contributivi sui valori dei buoni consegnati ai dipendenti entro il 15.3.2023.

Cassetto previdenziale contribuente anche per datori lavoro pubblici

L'INPS, con la circolare n. 34 del 31 marzo 2023, ha reso noto che il Cassetto previdenziale del contribuente è ora disponibile anche ai datori di lavoro del settore pubblico.

Al fine di uniformare il sistema di richiesta delle abilitazioni alle procedure degli operatori degli enti pubblici a quello della gestione privata, è stata individuata una nuova modalità di abilitazione per i servizi relativi a denunce contributive e versamenti.

Dal 31 marzo al 15 luglio 2023, l'accesso a questo tipo di servizi della Gestione Dipendenti Pubblici sarà consentito sia attraverso il servizio "Dipendenti pubblici: servizi per amministrazioni, enti e aziende" sia mediante il nuovo Cassetto previdenziale del contribuente. Dal 16 luglio sarà possibile accedere ai servizi solo attraverso il Cassetto previdenziale del contribuente.

Sono state integrate anche la funzionalità di Comunicazione bidirezionale con le amministrazioni titolari di posizioni per i dipendenti iscritti alla gestione pubblica e l'Agenda appuntamenti, che consente di prenotare un appuntamento anche per le posizioni contributive relative alla Gestione Dipendenti Pubblici.

Whistleblowing: Resta punibile il segnalatore che commette illeciti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9148 del 31 marzo 2023, ha deciso che il dipendente che segnala illeciti commessi da altri colleghi rimane comunque sanzionabile per le proprie violazioni, poiché l'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 (c.d. disciplina del whistleblowing) non esime da responsabilità chi commette un illecito disciplinare per il solo fatto di denunciare l'opera di altri colleghi.

Nel caso sottoposto all'attenzione dei giudici di legittimità, un'infermiera professionale presso un complesso ospedaliero era stata sanzionata con la sospensione per 4 mesi, non essendo stata autorizzata, per avere svolto attività presso un ente privato per circa 8 anni e con introiti per circa 28.000 euro.

La lavoratrice ha impugnato la sanzione, ma sia il tribunale del lavoro in primo grado, sia la Corte d'appello, hanno rigettato le doglianze.

E' stato così proposto ricorso presso la Corte di Cassazione che ha ritenuto di condividere la decisione del giudice di merito, ribadendo che la norma sul whistleblowing è finalizzata a salvaguardare il dipendente che segnala illeciti altrui da eventuali sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari e da reazioni ritorsive dirette ed indirette conseguenti alla sua denuncia.

Detta norma però non costituisce un esimente per gli autonomi illeciti che il lavoratore, da solo o in concorso con altri responsabili, ha commesso, potendosi al più valutare il ravvedimento operoso o la collaborazione al fine di consentire gli opportuni accertamenti nel contesto dell'apprezzamento, sotto il profilo soggettivo, della proporzionalità della sanzione da irrogarsi nei confronti del medesimo.

APPROFONDIMENTI

Il decreto penale di archiviazione ferma la sospensione

L'INL, con la nota prot. n. 642 del 6 aprile 2023, ha chiarito che, nel caso di provvedimento di sospensione ex art. 14, c. 1, D.lgs. 81/2008, adottato sia per motivi di salute e sicurezza che per motivi di lavoro irregolare, lo stesso manterrà i suoi effetti anche in presenza del decreto di archiviazione emesso dal Giudice penale.

Viceversa, qualora il citato provvedimento di sospensione sia adottato esclusivamente per ragioni di salute e sicurezza, laddove non pervenga istanza di revoca del provvedimento da parte del datore di lavoro – il quale, ad esempio, decida di non proseguire l'attività lavorativa nel luogo o nell'unità locale interessata dalla sospensione (ad es. un cantiere) – l'intervenuta emissione del decreto di archiviazione da parte del Giudice determina la decadenza del provvedimento sospensivo e non vi saranno adempimenti da porre in essere da parte del personale dell'Ispettorato. In tali ipotesi, in ragione di quanto previsto al c. 2 dell'art. 14 – secondo il quale “per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti (...) A tal fine il provvedimento di sospensione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'adozione da parte del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili del provvedimento interdittivo” – laddove l'archiviazione sia a conoscenza dell'Ufficio, sarà necessario darne comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, affinché venga meno il provvedimento interdittivo a contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti.

Va inoltre chiarito che, in presenza di un provvedimento di sospensione decaduto ai sensi del c. 16 (decreto di archiviazione penale), la ripresa dell'attività lavorativa da parte del datore di lavoro, successiva all'emissione del decreto di archiviazione, non costituisce violazione del c. 15 dell'art. 14, il quale prevede la pena dell'arresto fino a sei mesi per il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione adottato per violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La decadenza del provvedimento di sospensione ai sensi del c. 16 opera, inoltre, anche nelle ipotesi di decreti di archiviazione adottati per reati a condotta esaurita.

Da ultimo, appare opportuno chiarire un'ulteriore casistica che può presentarsi nell'ipotesi in cui il provvedimento di sospensione venga revocato a seguito di istanza di

parte – ai sensi del c. 11 dell’art. 14, mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta – e successivamente, intervenga l’adozione del decreto di archiviazione da parte del Giudice penale per ottemperanza alla prescrizione obbligatoria di cui agli artt. 20 e 21 del D.lgs. 758/1994. In tal caso, l’adozione del decreto di archiviazione non fa venire meno l’obbligo, da parte del datore di lavoro, di versare la quota residua della somma aggiuntiva, maggiorata del 5%, obbligo che rimane fermo in quanto derivante dalla presentazione della relativa istanza, finalizzata alla concessione della revoca che ha consentito al datore di riprendere la sua attività.

Assistenza disabili: autocertificabile la convivenza di fatto

L’INPS, con la circolare n. 39 del 4 aprile 2023, ha reso noto i conviventi di fatto, così come la parte dell’unione civile, che vogliono fruire del congedo straordinario biennale di cui all’art.42, c. 5 del D.lgs. 151/2001 (modificato dal D.lgs. 105/2022) potranno autocertificare il loro stato in sede di presentazione della domanda.

Spetterà poi all’INPS territorialmente competente effettuare i controlli delle dichiarazioni sostitutive.

Un’altra novità introdotta dal D.lgs. 105/2022 è che il requisito della convivenza richiesto per fruire del congedo straordinario biennale, non è necessario che sussista all’atto della presentazione della domanda, ben potendo essere instaurata successivamente. L’importante è che venga mantenuta per tutta la durata del congedo.

Quindi nella domanda il richiedente dovrà autocertificare, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

A tal proposito l’INPS riesaminerà le domande in precedenza inoltrate, tenendo conto dei nuovi chiarimenti.

Riguardo ai permessi ex art. 33 della Legge 104/1992, la circolare precisa che l’applicazione è stata aggiornata per poter richiedere la trasmissione della dichiarazione disabile anche per i giorni di permesso mensili per assistere le persone disabili in situazione di gravità minorenni, se non già inviata, purché il richiedente non sia il padre o la madre.

Altra novità decorrente dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.lgs. 105/2022) è l'eliminazione del referente unico dell'assistenza al disabile con i permessi di cui alla Legge 104/1992.

Quindi le pratiche riferite a giorni di permesso mensile per assistere familiari disabili con periodi ricadenti in parte nella previgente disciplina e in parte dal 13 agosto 2022, dovranno essere divise.

Quelle relative a periodi anteriori alla predetta data, dovranno essere gestite considerando il referente unico all'assistenza (ad eccezione dei genitori a cui è sempre riconosciuto assistere ad entrambi la persona in situazione di gravità).

Invece, quelle che riguardano periodi ricadenti dopo il 13 agosto 2022 verranno gestite riconoscendo a più soggetti la possibilità di fruire dei permessi, alternativamente tra loro, per assistere la stessa persona.

Chiarimenti vengono forniti anche riguardo al prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 151/2001.

Infatti, il D.lgs. 105/2022 ha previsto che i periodi di prolungamento del congedo parentale non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Al riguardo l'INPS evidenzia che eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica.

Le novità si applicano per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022.

L'INPS ha anche fornito chiarimenti circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (art. 33, comma 3, legge n. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (art. 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001).

In particolare, la fruizione delle suddette tre tipologie di benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, infatti, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Qualora venga presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento.

Allo stesso modo, per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga

Circolare 39 del 04/04/2023

SOMMARIO: Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla direttiva (UE) n. 2019/1158, ha introdotto alcune novità normative in materia di permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 e di congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001. Con la presente circolare si forniscono indicazioni amministrative per i dipendenti del settore privato sulle suddette disposizioni.

INDICE

Premessa

1. Permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992
2. Prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001
3. Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001
4. Indicazioni per le Strutture territoriali
5. Indicazioni procedurali per i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992
 - 5.1 Presentazione telematica della domanda
 - 5.2 Procedura "Gestione permessi legge 104/1992": gestione pratiche di Giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili ricadenti nel decreto legislativo n. 105/2022
 - 5.3 Procedura "Gestione permessi legge 104/1992": "Dichiarazione disabile"

6. Indicazioni procedurali per il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001
 - 6.1 Presentazione telematica della domanda
 - 6.2 Procedura "Gestione congedi straordinari": gestione pratiche per richiedenti conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76
 - 6.3 Procedura "Gestione congedi straordinari": gestione pratiche per richiedenti che dichiarano di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo
 - 6.4 Procedura "Gestione congedi straordinari": "Dichiarazione disabile"
7. Esposizioni in Uniemens. Codici evento e di conguaglio
 - 7.1 Istruzioni operative per i datori di lavoro privati con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali
 - 7.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica
8. Regime fiscale
9. Istruzioni contabili

Premessa

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla direttiva (UE) n. 2019/1158, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, ha introdotto alcune novità normative in materia di permessi e di congedi per l'assistenza ai soggetti riconosciuti disabili in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In particolare, il decreto in esame:

- ha modificato l'articolo 33 della legge n. 104/1992, eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi disciplinati dal medesimo articolo al comma 3;
- ha novellato il comma 5 dell'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del medesimo decreto legislativo;
- ha modificato il comma 5 dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001, introducendo il "convivente di fatto", di cui all'articolo 1, comma 36, alla legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della concessione del congedo straordinario. Il novellato comma 5, inoltre, stabilisce che qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile a cui si presta assistenza, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.

Facendo seguito al messaggio n. 3096/2022, con cui sono state fornite le prime informazioni alla luce della novella normativa, si forniscono di seguito le ulteriori indicazioni amministrative ai fini del riconoscimento dei benefici in esame, in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato.

1. Permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992

Il decreto legislativo n. 105/2022, nel riformulare il comma 3 dell'articolo 33 della legge n. 104/1992, ha eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento ai permessi previsti dal medesimo comma, per cui fino a oggi non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - ad esclusione dei genitori - la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Pertanto, a decorrere dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo, con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Al fine di valutare la concessione dei benefici in argomento, la dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza, deve essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente.

Il provvedimento di autorizzazione - inviato dall'Istituto al richiedente, al disabile grave e al datore di lavoro del richiedente - preciserà che la domanda è stata accolta nel limite

massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti coloro che hanno diritto a prestare assistenza al disabile.

Resta, invece, impregiudicato il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei tre giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi, previsti dal comma 6 dello stesso articolo 33.

Pertanto, rimane possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge n. 104/1992, da parte del lavoratore con disabilità grave per sé stesso e dei permessi di cui al comma 3 del medesimo articolo 33, da parte dei soggetti che prestano assistenza.

Si riportano di seguito alcuni chiarimenti circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (art. 33, comma 3, legge n. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (art. 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001).

La fruizione delle suddette tre tipologie di benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, infatti, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Qualora venga presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento.

Allo stesso modo, per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

2. Prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001

Il decreto legislativo n. 105/2022, riformulando il comma 5 dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001, ha previsto che i periodi di prolungamento del congedo parentale non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione

degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Si evidenzia a tale proposito, che eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica.

La novella si applica per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022.

3. Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001

L'articolo 2 del decreto legislativo n. 105/2022, sostituendo il comma 5 dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001, in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, ha introdotto il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in esame, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della citata legge n. 76/2016.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, si evidenzia quanto segue.

In base al quadro normativo vigente, mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

Per la qualificazione di "convivente di fatto" deve farsi riferimento alla "convivenza di fatto" come individuata dal comma 36 dell'articolo 1 della legge n. 76/2016 in base al quale "si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile" e accertata ai sensi del successivo comma 37 del medesimo articolo.

Quest'ultimo comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento

alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del

D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223, recante "Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente".

Per quanto riguarda la qualificazione di "parte dell'unione civile", ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Trattandosi in entrambe le fattispecie di dati detenuti da altra pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente. Sarà cura dell'operatore della Struttura territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all'espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Tanto premesso, a fare data dal 13 agosto 2022, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/della "parte dell'unione civile convivente"/del "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016;
3. uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, ed entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, e i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

5. un “parente o affine entro il terzo grado convivente” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”/il “convivente di fatto” di cui all’articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il novellato comma 5 dell’articolo 42 del decreto legislativo n. 151/2001 stabilisce che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con il disabile, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario. Pertanto, il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza con il disabile, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo straordinario.

La convivenza instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo in esame.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, ai sensi dell’articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

Sarà cura dell’operatore della Struttura territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all’espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive.

4. Indicazioni per le Strutture territoriali

Le Strutture territoriali avranno cura di riesaminare, alla luce dei suddetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

5. Indicazioni procedurali per i permessi di cui all’articolo 33 della legge n. 104/1992

- **5.1 Presentazione telematica della domanda**

L’applicazione è stata aggiornata per consentire la presentazione delle domande di permessi di cui all’articolo 33 della legge n. 104/1992 secondo le nuove disposizioni

introdotte dalla novella normativa in oggetto, e per richiedere la trasmissione della “Dichiarazione disabile” anche per le richieste di giorni di permesso mensili per assistenza alle persone disabili in situazioni di gravità minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre o il padre.

- **5.2 Procedura “Gestione permessi legge 104/1992”: gestione pratiche di Giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili ricadenti nel decreto legislativo n. 105/2022**

La procedura “Gestione permessi legge 104/1992” è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche di permessi giornalieri per assistenza ai familiari disabili in seguito all’eliminazione del principio del “referente unico dell’assistenza”.

La procedura, a fare data dal 13 agosto 2022, riconosce il diritto alla prestazione a più soggetti tra quelli aventi diritto, i quali possono fruire alternativamente dei permessi per l’assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

- Istruttoria

La valutazione della decorrenza viene effettuata sulla base della data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022.

Pertanto, le pratiche di giorni di permesso mensili per assistenza ai familiari disabili con periodi ricadenti, in parte, oltre la data del 12 agosto 2022, dovranno essere suddivise.

Dopo la suddivisione al 12 agosto 2022:

la pratica, il cui periodo di permesso ricade prima del 13 agosto 2022, verrà valutata con le modalità precedenti alla entrata in vigore della nuova norma, ovvero considerando il “referente unico dell’assistenza”, in base al quale, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l’assistenza alla persona in situazione di disabilità grave;

la pratica, il cui periodo ricade dopo il 13 agosto 2022, verrà valutata con i criteri riportati dalla novella normativa, ovvero per riconoscere a più soggetti, tra gli aventi diritto, l’autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per

l'assistenza alla stessa persona disabile grave, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili.

Le pratiche a conguaglio accolte per periodi successivi al 13 agosto 2022, riporteranno nella lettera di accoglimento l'indicazione che la pratica è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti gli aventi diritto.

- **Calcolo e pagamenti**

Le pratiche di giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili a pagamento diretto, a fare data dal 13 agosto 2022, vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

- **5.3 Procedura "Gestione permessi legge 104/1992": "Dichiarazione disabile"**

Per le pratiche Giorni di permesso mensili per assistenza ai familiari disabili, con data inizio successiva al 12 agosto 2022, dovrà essere trasmessa la "Dichiarazione disabile", se non già inviata, anche per persone disabili in situazione di gravità minorenni, purché il richiedente non sia né la madre né il padre.

Seguono gli ambiti della procedura modificati:

- **Variazione**

La dichiarazione è identificata con la dicitura "Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile".

- **Istruttoria**

Se la "Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile" non è pervenuta nei casi previsti, l'istruttoria automatica propone una respinta.

6. Indicazioni procedurali per il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001

- **6.1 Presentazione telematica della domanda**

L'applicazione è stata aggiornata per consentire la presentazione delle domande di congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001:

- da parte dei conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016;

- da parte dei familiari normativamente previsti anche qualora la convivenza con il disabile grave sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo;
- per richiedere la trasmissione della “Dichiarazione disabile” anche per assistere le persone disabili minorenni in situazione di gravità, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre e il padre.
- **6.2 Procedura “Gestione congedi straordinari”: gestione pratiche per richiedenti conviventi di fatto di cui all’articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76**

La procedura “Gestione congedi straordinari” è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche derivanti dalle nuove domande per richiedenti conviventi di fatto di cui all’articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

- **Ricezione domande**

Il prelievo delle domande è stato integrato per acquisire le pratiche relative alle domande di congedo straordinario per richiedente convivente di fatto di cui all’articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, pervenute almeno due giorni prima. Analogamente alle altre domande, in casi particolari, è possibile prelevare puntualmente una o più domande attraverso la funzionalità “Prelievo domande online” attivabile dalla relativa voce di menu del gestionale.

- **Acquisizione da operatore**

L’acquisizione da parte dell’operatore di Sede è stata integrata per permettere l’acquisizione di domande di congedo straordinario per conviventi di fatto, impostando il grado di parentela “Conviventi di fatto”.

- **Variazione pratica**

La variazione delle pratiche è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche di congedi straordinari per conviventi di fatto.

La lavorazione di tali pratiche presenta le seguenti caratteristiche:

nel tab “Dichiarazioni” – sotto-tab “Richiedente”, è riportato il grado di parentela “Conviventi di fatto”;

nel tab “Dichiarazioni” – sotto-tab “Richiedente”, è disponibile il gruppo di dichiarazioni “Dichiarazioni Coniuge/Parte dell’unione civile/Convivente di fatto”. Tale gruppo sostituisce il precedente “Dichiarazioni Coniuge/Parte dell’unione civile”;

il grado di parentela “Convivente di fatto” è ammissibile solo se la data inizio della pratica è maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del richiamato decreto legislativo.

- Istruttoria

Le pratiche di congedo straordinario per conviventi di fatto possono essere definite sia con l’istruttoria automatica che con l’istruttoria manuale. La procedura verifica che la data inizio pratica sia maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022. Altrimenti, in caso di istruttoria automatica, termina con esito respinta.

- Calcolo e pagamenti

Le pratiche di congedo straordinario per Conviventi di fatto a pagamento diretto vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

- **6.3 Procedura “Gestione congedi straordinari”: gestione pratiche per richiedenti che dichiarano di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo**

La procedura è stata aggiornata per consentire la gestione delle pratiche anche nel caso in cui la convivenza con il disabile grave, ove normativamente prevista, sia instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

- Ricezione domande

Il prelievo delle domande è stato integrato per acquisire le pratiche, pervenute almeno due giorni prima, i cui richiedenti hanno dichiarato di instaurare la convivenza successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo. Analogamente alle altre domande, in casi particolari, è possibile prelevare puntualmente una o più domande attraverso la funzionalità “Prelievo domande online” attivabile dalla relativa voce di menu del gestionale.

- Variazione

Nel tab “Dichiarazioni” – sotto-tab “Richiedente” è disponibile la nuova dichiarazione “Di non essere attualmente convivente con il disabile in situazione di gravità, ma di impegnarmi ad instaurare tale convivenza entro l'inizio del congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso” nei seguenti gruppi:

Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile/Convivente di fatto; Dichiarazioni Richiedente Fratello/Sorella;

Dichiarazioni Parente Affine entro il terzo grado.

Come di consueto, la dichiarazione può essere variata e quindi salvata attraverso il pulsante “Salva modifiche”.

- **Istruttoria**

Le pratiche di congedo straordinario con indicazione da parte del richiedente di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta del congedo, sono definite con l'istruttoria automatica, in taluni casi è, tuttavia, richiesto l'intervento manuale da parte dell'operatore.

L'istruttoria ritiene ammissibile tale dichiarazione per gradi di parentela diversi da “figlio” se la data inizio pratica è maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del richiamato decreto legislativo. Altrimenti, in caso di istruttoria automatica, terminerà con esito respinta.

- **Calcolo e pagamenti**

Le pratiche di congedo straordinario a pagamento diretto che presentano la dichiarazione da parte del richiedente di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo, vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

• **6.4 Procedura “Gestione congedi straordinari”: “Dichiarazione disabile”**

Per le pratiche di congedo straordinario, con data inizio maggiore o uguale a 13 agosto 2022, la “Dichiarazione disabile” deve essere trasmessa, se non già inviata, anche per persone disabili in situazione di gravità minorenni, purché il richiedente non sia né la madre né il padre.

Seguono gli ambiti della procedura modificati:

- **Variazione**

La dichiarazione è identificata con la dicitura “Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile”.

- Istruttoria

Se la “Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile” non è pervenuta nei casi previsti, l’istruttoria automatica propone una respinta.

7. Esposizioni in Uniemens. Codici evento e di conguaglio

- **7.1 Istruzioni operative per i datori di lavoro privati con dipendenti iscritti all’assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali**

Per la corretta gestione dei permessi di cui all’articolo 33 della legge n. 104/1992 e del congedo straordinario di cui all’articolo 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001, come modificati, da ultimo, dal decreto legislativo n. 105/2022, nei flussi di denuncia Uniemens, al fine di soddisfare l’esigenza di un monitoraggio sulla fruizione degli stessi e sui relativi oneri, nonché per consentire il popolamento del conto assicurativo del lavoratore in relazione al quale la prestazione è stata conguagliata, sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che sostituiscono quelli vigenti.

L’applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire dal mese di competenza maggio 2023.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 – 30 aprile 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l’INPS per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Nei successivi paragrafi, relativi alle diverse Gestioni previdenziali dell’Istituto, vengono fornite precisazioni di dettaglio anche in ordine a eventuali regolarizzazioni per i periodi dal 13 agosto 2022 al 30 aprile 2023.

RA1 giorni/ore di permesso mensili di cui all’articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave;

QB5 permessi orari (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale di cui all'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001;

TA1 giorni di permesso mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave;

MD1 congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave. Contribuzione figurativa nei limiti previsti dalla norma.

Inoltre, al fine di consentire la puntuale imputazione degli oneri relativi alla fruizione del prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, nei confronti del bambino con disabilità grave e dei permessi orari fino al terzo anno di vita del bambino con disabilità grave di cui all'articolo 42, comma 1, del medesimo decreto legislativo, alternativi al prolungamento del congedo, sono stati istituiti i seguenti codici:

YA1 prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disabilità grave o fino a 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento;

YA2 prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disabilità grave o tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento;

XB3 permessorari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all'articolo 42, comma 1, del D. lgs n. 151/2001. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale di cui all'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001.

I codici evento MA5, MA6, MA7, MB5, MC1, MA4 e MB3 mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di eventi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022.

Nella compilazione del flusso deve essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento

<CodiceEvento> di <Settimana>, procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Si fa presente che, per tutti gli eventi richiamati, è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico) con il dettaglio della durata in ore dell'evento per i permessi con fruizione in modalità oraria. Detta modalità interessa anche gli eventi riferiti ai permessi/congedi in commento contraddistinti dai codici che restano in uso.

Nella compilazione dell'elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> occorre indicare il codice fiscale del dante causa.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso di eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (YA1, YA2, RA1, TA1 e MD1), deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Per l'evento RA1 deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza anche nel caso di fruizione oraria.

Nel caso di eventi la cui fruizione è oraria (XB3 e QB5), nell'elemento <SettAccredito> deve essere indicata la durata dell'assenza espressa in settimane e rapportata in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento (contributo figurativo su retribuzione convenzionale). Per i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, in luogo dell'elemento <SettAccredito>, deve essere valorizzato l'elemento

<GiorniAccredito>, indicando la durata dell'assenza espressa in giorni e rapportandola in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e la durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (YA1, YA2, TA1 e MD1): Elemento <Lavorato> = N;

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1;

Elemento <CodiceEventoGiorn> = YA1, YA2, TA1 E MD1;

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del dante causa/<TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo oraria (XB3 e QB5):

Elemento <Lavorato> = S;

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2;

Elemento <CodiceEventoGiorn>= (XB3 e QB5);

Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruite nel giorno;

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del dante causa, come sopra specificato e<TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbinati nella giornata la fruizione di un permesso di tipo orario (XB3 e QB5) con un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> è = N.

L'elemento <TipoCoperturaGiorn> è = 2 se il permesso di altro tipo è retribuito, è = 1 se il permesso di altro tipo non è retribuito.

Con specifico riferimento all'evento RA1 si fa presente che, sia nel caso in cui lo stesso sia fruito in modalità oraria sia nel caso in cui la fruizione sia giornaliera, deve essere compilato l'elemento giorno indicando nell'elemento <NumOreEvento>, rispettivamente, il numero delle ore di permesso fruite nella giornata o il numero di ore corrispondenti all'intera giornata fruita (ad esempio, 8 ore giornaliere nel caso di orario contrattuale settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi).

Pertanto, sempre con riguardo al codice RA1 la valorizzazione dell'evento nel flusso Uniemens è la seguente:

Elemento <Lavorato> = N o S a seconda che la fruizione sia giornaliera (ad esempio, 8 ore giornaliere nel caso di orario contrattuale settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi) o oraria;

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 a seconda che la fruizione sia giornaliera o oraria;
Elemento <CodiceEventoGiorn> = RA1;

Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruite nel giorno;

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del dante causa, come sopra specificato e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Per tutti i nuovi eventi in parola nel caso di lavoratore del settore dello Spettacolo deve essere valorizzato l'elemento <Giorno>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale FS o IPOST, nella sezione Fondo Speciale:

i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = S sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta la retribuzione. Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 vengono esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di permesso a ore è tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e vale solo a integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione;

diversamente i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> è = 1 abbinato a <Lavorato> = N; devono essere precisate nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondenti al tempo lavorato;

nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> deve essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <DiffAccredito>.

In caso di eventi XB3 e QB5, non devono essere compilati i campi L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> riferiti alla ripartizione della retribuzione "persa"; per tali eventi opera l'accredito figurativo su retribuzione convenzionale sulla base dell'assegno sociale rapportato alla durata dell'evento (art. 35, comma 2, del D.lgs n. 151/2001).

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi sopra citati, introdotti a decorrere dal periodo di competenza maggio 2023, deve essere valorizzato l'elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare i nuovi codici conguaglio relativi allo specifico evento:

- Codice L303, avente il significato di “Conguaglio permessi mensili in forma giornaliera/oraria di cui all’articolo 33, c. 3, della legge n. 104/1992 per assistere coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio) entro il terzo grado con disabilità grave. D.lgs. n. 105/2022 - (Codice Evento RA1)”;
- Codice L306, avente il significato di “Conguaglio permessi orari (disciplinati dall’art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave. D.lgs. n. 105/2022 (Codice Evento QB5)”;
- Codice L307, avente il significato di “Conguaglio giorni di permesso mensili (disciplinati dall’art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave D.lgs. n. 105/2022 (Codice evento TA1)”;
- Codice L308, avente il significato di “Conguaglio congedo straordinario di cui all’articolo 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001 per assistere coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio) entro il terzo grado con disabilità grave. D.lgs. n. 105/2022 (Codice evento MD1)”;
- Codice L300, avente il significato di “Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all’articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disabilità grave o fino a 8 anni dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento. D.lgs. n. 105/2022 (Codice evento YA1)”;
- Codice L301, avente il significato di “Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all’articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disabilità grave o tra gli 8 e i 12 anni dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento. D.lgs. n. 105/2022. (Codice evento YA2)”;
- Codice L302, avente il significato di “Conguaglio permessorari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all’articolo 42, comma 1, del D. lgs n. 151/2001. D.lgs n. 105/2022 (Codice evento XB3)”.

Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice fiscale del dante causa.

Elemento <TipoidentMotivoUtilizzo>: CF_PERS_FIS.

Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens.

Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si fa presente, inoltre, che nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all’invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino al 12 agosto 2022, devono continuare a essere

utilizzati i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti dal 13 agosto 2022 devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

- **7.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica**

Per la corretta comunicazione dei permessi di cui alla presente circolare, i datori di lavoro del settore privato con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, al verificarsi dell'evento, devono compilare anche la ListaPosPA secondo le modalità in uso, utilizzando i seguenti Codici Tipo Servizio nell'elemento V1, Causale 7, CMU 8:

3L: Permessi mensili in forma giornaliera/oraria di cui all'art.33 c.3 Legge n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il 3° con disab. grave usufruiti dai dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L.25/06/2008 n.112;

3M: Permessi orari (art.33 c.6 Legge n.104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave. Contrib. figurativa su retrib. convenz. (art.35 c.2 D.lgs. n.151/2001) usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L. 25/06/2008 n.112;

3N: Permessi mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

3P: Congedo straord. (art.42 c.5 D.lgs. n.151/2001) per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile, parenti e affini entro il 3° con disab. grave usufruiti dai dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L.25/06/2008 n.112.

Inoltre per le stesse motivazioni illustrate al paragrafo 5 della presente circolare, si rende necessario istituire anche i seguenti Codici Tipo Servizio da utilizzare nell'elemento V1, Causale 7, CMU 8 nei casi di prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, nei confronti del bambino con disabilità grave e dei permessi orari fino al terzo anno di vita del bambino con disabilità grave di cui all'articolo 42, comma 1, del medesimo decreto legislativo, alternativi al prolungamento del congedo:

3Q: Prolung. del cong. parent. giornaliero fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disab.grave o fino a 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore per adozione/affidamento per i dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L. 25/06/2008 n.112;

3R: Prolung. del cong. parent. giornaliero fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disab. grave o tra gli 8 e i 12 anni dall'ingresso in famiglia per adozione/affidamento per i dip. delle aziende di cui all'art.20 c.2 D.L.25/06/2008 n.112;

3S: Permessi orari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all'articolo 42, comma 1, del D. lgs n. 151/2001 usufruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

Si ricorda che per quanto riguarda i permessi usufruiti in forma oraria, la modalità di compilazione dell'elemento <PercRetribuzione> è quella già illustrata nella circolare n. 40/2016, che quindi deve essere osservata in ogni caso per il Tipo Servizio 3L anche qualora lo stesso sia usufruito nella forma giornaliera.

I nuovi Codici Tipo Servizio la cui validità decorre dal 13 agosto 2022 devono avere corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento di cui al punto precedente come di seguito illustrato:

3L: RA1;

3M: QB5;

3N: TA1;

3P: MD1;

3Q: YA1;

3R: YA2;

3S: XB3.

L'introduzione dei nuovi Codici Tipo Servizio determina che i seguenti attualmente in uso - 34, 44, 45 e 53 - mantengano la loro validità solo per la valorizzazione di eventi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022, mentre il Tipo Servizio 54 resta valido solo quando riferito al corrispondente Tipo Evento MB1.

8. Regime fiscale

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, le indennità sostitutive di reddito da lavoro dipendente sono assoggettate alla ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600. A tale fine,

l'Istituto è tenuto a effettuare il conguaglio fiscale di fine anno e a rilasciare al contribuente apposita certificazione fiscale (CU) valida ai fini dichiarativi.

9. Istruzioni contabili

Per le rilevazioni contabili delle prestazioni in oggetto, nell'ambito della Gestione per gli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAT (Gestione oneri per i trattamenti di famiglia), si istituiscono i conti di seguito riportati, distintamente per le indennità erogate direttamente dall'Istituto su domanda del beneficiario e per quelle anticipate dal datore di lavoro mediante il sistema del conguaglio su dichiarazione.

- **Pagamento diretto**

Per il congedo parentale ai lavoratori dipendenti, per il quale l'articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001 prevede l'estensione fino al dodicesimo anno di età del minore in situazione di gravità, nonché per il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, come modificato dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 105/2022, che a fare data dal 13 agosto 2022 ha introdotto tra i soggetti individuati la figura del "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, si procede all'istituzione dei seguenti conti a pagamento diretto:

- GAT30213 per rilevare gli oneri per le indennità derivanti dal prolungamento del congedo parentale per i figli minori in situazione di gravità ex articolo 33 del decreto legislativo n. 151/2001, corrisposte direttamente - articolo 2, comma 2, punto 4, lett. i), del decreto legislativo n. 105/2022.

La rilevazione del debito avverrà al conto di nuova istituzione GAT10213.

- GAT30200 per rilevare gli oneri per le indennità derivanti dalle agevolazioni ex articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, corrisposte direttamente ai lavoratori dipendenti che prestino assistenza alla persona disabile "convivente di fatto" - articolo 2, comma 2, punto 4, lett. n), del decreto legislativo n. 105/2022.

Per la rilevazione del debito verso i beneficiari si farà riferimento al conto in uso GAT10118 opportunamente ridenominato.

I suddetti conti di onere e di debito sopra riportati ai fini dei pagamenti diretti, saranno movimentati per il tramite delle procedure automatizzate di liquidazione.

Eventuali riaccrediti di somme, per pagamenti non andati a buon fine, andranno rilevati sulla contabilità della Sede interessata, al conto in uso GPA10031, assistito da partitario contabile, con l'indicazione del codice bilancio esistente: "03059" – Somme non riscosse dai beneficiari - Indennità derivanti dalle agevolazioni di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992, art.33, comma 1, art. 42, comma 5 del Decreto legislativo n. 151/2001 - art. 2 del DLGS 105/22 – GAT.

Probabili recuperi delle indennità in argomento saranno imputati ai relativi conti di nuova istituzione:

- GAT24213 recupero e re-introito delle indennità per il prolungamento del congedo parentale per figli minori in situazione di gravità ex articolo 33, comma 1, del Decreto Legislativo n. 151/2001;
- GAT24200 recupero e re-introito delle indennità al lavoratore dipendente "convivente di fatto" derivanti dalle agevolazioni di cui all'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, come modificato dall' articolo 2, comma 2, punto 4, lett. i), del decreto legislativo n. 105/2022.

Ai conti di recupero sopra nominati verrà abbinato, nell'ambito della procedura "recupero crediti per prestazioni", il codice bilancio già utilizzato "01147" – Recupero indennità derivanti dalle agevolazioni di cui all'art. 33, commi 1 e 3 della legge n. 104/1992 e all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, art. 2 del d.lgs. n. 105/22 – GAT.

Eventuali partite creditorie, risultanti allo stesso titolo al termine dell'esercizio, andranno imputate al conto in uso GAT00030, sulla base della ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla suddetta procedura. Il citato codice bilancio "01147" dovrà essere utilizzato altresì per evidenziare, nell'ambito del partitario del conto GPA00069, i crediti per prestazioni divenuti inesigibili.

Infine, per la rilevazione contabile delle rimissioni in pagamento, a seguito di riaccredito delle prestazioni in argomento, alla luce della nuova normativa viene ridenominato il conto già esistente GPA10261.

I pagamenti saranno disposti con i lotti dei pagamenti accentrati, seguendo le stesse regole di contabilizzazione. La procedura di rimissione chiuderà le partite aperte al conto GPA10031 all'atto del riaccredito.

- **Pagamento a conguaglio**

L'anticipo delle indennità conguagliate in Uniemens con i codici conguaglio di nuova istituzione "L302" - "L303" - "L308" avverrà, secondo le istruzioni operative riportate nel paragrafo 7), rispettivamente ai seguenti conti:

- GAT30196 Oneri per le indennità derivanti dalle agevolazioni di cui all'articolo 33, comma 2, della legge n. 104/92, a favore dei lavoratori dipendenti che prestino assistenza al figlio con disabilità grave - articolo 42, comma 1, del Decreto-Legislativo n.151/2001;
- GAT30197 Oneri per le indennità derivanti dalle agevolazioni di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92, a favore dei lavoratori dipendenti per assistere il coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio), la parte dell'unione civile e affini (derivanti da unione civile) ed il convivente di fatto con disabilità grave - articolo 2, comma 2, lett. i), punto 2, del D.lgs. n. 105/2022;
- GAT30198 Oneri per le indennità derivanti dalle agevolazioni di cui all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001, a favore dei lavoratori dipendenti per assistere il coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio), la parte dell'unione civile e affini (derivanti da unione civile) ed il convivente di fatto con disabilità grave - articolo 2, comma 2, lett. n), del D.lgs. n. 105/2022.

I suddetti conti rileveranno altresì le somme denunciate dai datori di lavoro del settore privato con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica.

La rilevazione della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione delle indennità in argomento avverrà ai conti:

- GAT32196 Onere a copertura dei contributi figurativi correlati all'indennità per le agevolazioni di cui all'articolo 33, comma 2, della legge n. 104/92, per assistere il figlio con disabilità grave con disabilità grave;
- GAT32197 Onere a copertura dei contributi figurativi correlati all'indennità per le agevolazioni di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92, per assistere il coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio), la parte dell'unione civile e affini (derivanti da unione civile), ed il convivente di fatto con disabilità grave;
- GAT32198 Onere a copertura dei contributi figurativi correlati all'indennità per le agevolazioni di cui all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001, per assistere coniuge, parenti e affini (derivanti da coniugio), la parte dell'unione civile e affini (derivanti da unione civile) ed il convivente di fatto con disabilità grave.

Con riferimento ai codici evento già esistenti per i quali sono stati previsti nuovi codici conguaglio, si rinvia ai conti istituiti in precedenti occasioni, che andranno ridenominati per le fattispecie di interesse. In particolare, ai codici conguaglio riportati nel paragrafo 7

verranno associati rispettivamente i conti in uso, da modificare nella denominazione, GAT30008/GAT30088 per i codici ("L300" - "L306" - "L307") e GAT30192, per il codice "L301".

Sgravio contributivo per contratti di solidarietà stipulati ai sensi dell'articolo 1 del D.L N° 726/1984 e modificazioni

Circolare n. 40 del 05/04/2023

SOMMARIO: Con la presente circolare si forniscono istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei decreti direttoriali adottati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio dei contributi previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 608/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2021.

INDICE

Premessa

1. Ambito soggettivo di applicazione. Misura e durata dello sgravio
2. Iter istruttorio
3. Calcolo della riduzione contributiva
4. Cumulabilità della riduzione contributiva di cui al D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, con il beneficio contributivo Decontribuzione Sud
5. Adempimenti delle Strutture territoriali

6. Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens. Modalità di compilazione del flusso. Aziende destinatarie di decreti direttoriali di autorizzazione alla riduzione contributiva finanziata con le risorse stanziare per l'anno 2021
7. Istruzioni contabili

Premessa

Il D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, tra le varie misure a vantaggio delle imprese, è intervenuto sull'impianto a sostegno degli incentivi connessi ai contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), apportando rilevanti modifiche alla precedente disciplina dettata dall'articolo 6 del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In particolare, il citato articolo 6, comma 4, del D.L. n. 510/1996, prevede, in favore dei datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà, una riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

Il successivo comma 4-bis, come modificato dall'articolo 1, comma 240, lett. c), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dispone che tale limite, a decorrere dall'anno 2017, è pari a 30 milioni di euro annui.

Con i decreti interministeriali 7 luglio 2014, n. 83312, e 14 settembre 2015, n. 17981, sono stati disciplinati i criteri di ammissione alla riduzione contributiva di cui all'articolo 6 del D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, in favore delle imprese interessate, a valere sulle risorse stanziare per gli anni 2014, 2015 e 2016[1].

Con il D.I. 27 settembre 2017, n. 2, sono state rideterminate le modalità e le regole di accesso alla riduzione contributiva per le imprese che stipulino ovvero abbiano in corso contratti di solidarietà ai sensi del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, ovvero dell'articolo 21, comma 1, lett. c), del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148[2].

Con la circolare n. 18/2017 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive disciplinate dal citato D.I. n. 2/2017. Il successivo D.I. n. 278/2019 ha previsto la presentazione delle domande di

decontribuzione attraverso un nuovo applicativo web denominato "sgravicdsonline". Con la circolare n. 17/2019 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha dato indicazioni alle imprese interessate sulle modalità di presentazione delle domande in argomento.

Con la presente circolare si illustrano le modalità per il recupero delle riduzioni contributive, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2021.

1. Ambito soggettivo di applicazione. Misura e durata dello sgravio

Tenuto conto delle abrogazioni disposte dall'articolo 46 del D.lgs n. 148/2015, ai sensi del quale, laddove le disposizioni di legge o regolamentari dispongono un rinvio alle disposizioni ivi abrogate, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del medesimo decreto, per l'anno 2021 sono destinatarie della riduzione contributiva le imprese che al 30 novembre 2021 abbiano stipulato un contratto di solidarietà ai sensi del D.lgs n. 148/2015, nonché le imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

Lo sgravio è riconosciuto, per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati alla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La misura della riduzione contributiva è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

2. Iter istruttorio

Completata l'istruttoria delle istanze, la Direzione generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha adottato i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva, per l'importo massimo indicato in ciascuna istanza.

L'Istituto, tenuto alla quantificazione dell'onere effettivo derivante dalla riduzione contributiva richiesta dalle imprese ammesse allo sgravio, può svolgere compiutamente i relativi controlli solo con riferimento a periodi per i quali siano state inviate ed elaborate le denunce Uniemens, recanti le informazioni sulla retribuzione imponibile, sulla contribuzione obbligatoria versata e sulle prestazioni di CIGS conguagliate, riferite ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro concordata nei contratti di solidarietà.

Per quanto attiene, in particolare, alla verifica delle prestazioni di CIGS conguagliate, si richiama l'articolo 7, comma 3, del D.lgs. n. 148/2015, secondo cui il conguaglio delle integrazioni salariali erogate dalle aziende autorizzate deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.

Tanto premesso, si forniscono le indicazioni e le istruzioni per la fruizione della riduzione contributiva di cui al D.L. n. 510/1996 alle sole imprese, destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà risultino conclusi entro il 30 giugno 2022 (Allegato n. 1).

Le predette aziende usufruiranno delle riduzioni contributive mediante le operazioni di conguaglio descritte al successivo paragrafo 5.

Le altre aziende, non indicate nell'elenco di cui al citato allegato alla presente circolare, ancorché già destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive, saranno autorizzate a operare i conguagli con successive comunicazioni.

Con riguardo all'effettiva misura della riduzione contributiva da conguagliare, si precisa che gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile.

Fermo il predetto limite massimo, potranno essere conguagliate solo le somme effettivamente spettanti, calcolate sulla base delle indicazioni fornite al successivo paragrafo 3.

3. Calcolo della riduzione contributiva

Come già illustrato nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia[3], la riduzione contributiva deve essere applicata sui contributi versati per ciascun dipendente interessato all'abbattimento dell'orario di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà.

Il beneficio della riduzione contributiva deve essere rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso.

Considerato che l'obbligazione contributiva sorge alla scadenza del periodo di paga, le riduzioni contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore.

Conseguentemente, per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale.

Non sono soggette alla riduzione contributiva in argomento le seguenti forme di contribuzione dovute dai datori di lavoro interessati:

il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile;

il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge 1 giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del D.lgs 30 aprile 1997, n. 182;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo di solidarietà del trasporto aereo" per effetto di quanto disposto dall'articolo 33, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge.

L'applicazione del beneficio in esame rimane subordinata all'osservanza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, in materia di regolarità contributiva e al rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

4. Cumulabilità della riduzione contributiva di cui al D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, con il beneficio contributivo Decontribuzione Sud

Secondo l'orientamento affermato nella circolare n. 192/1994 e ribadito nelle successive circolari in materia, il beneficio contributivo di cui al D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, è in linea generale considerato incompatibile con qualunque altro beneficio contributivo previsto, a qualsiasi titolo, dall'ordinamento; pertanto, i lavoratori, per i quali l'impresa fruisca del predetto esonero, non devono essere destinatari di altre agevolazioni contributive.

Tuttavia, come illustrato nel paragrafo 4 della circolare n. 55/2022, il beneficio contributivo in argomento è cumulabile con l'esonero contributivo, denominato

Decontribuzione Sud, introdotto dall'articolo 27, comma 1, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, e successive modificazioni.

Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, il citato articolo 27 del D.L. n. 104/2020, ha riconosciuto ai datori di lavoro privati, la cui sede di lavoro sia situata in regioni c.d. svantaggiate (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), un esonero dal versamento dei contributi (c.d. Decontribuzione Sud), pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'INAIL, per il periodo 1° ottobre 2020 - 31 dicembre 2020; tale esonero è stato successivamente esteso dall'articolo 1, comma 161, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), fino al 31 dicembre 2029, con la previsione di una diversa modulazione dell'intensità della misura, escludendo dal beneficio i soggetti individuati all'articolo 1, comma 162, della legge di Bilancio 2021.

L'Istituto ha chiarito che il beneficio contributivo Decontribuzione Sud è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta [4] e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altre disposizioni.

Tenuto conto delle pesanti conseguenze economiche scaturenti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 che hanno colpito, in misura particolare, le imprese operanti nei territori indicati dall'articolo 27 del D.L. n. 104/2020, nonché della mancanza di espressa previsione normativa ostativa al cumulo degli esoneri contributivi in argomento - anche alla luce del parere favorevole del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - si è, pertanto, chiarito che le imprese ubicate nei predetti territori possono fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 6, comma 4, del D.L. n. 510/1996, anche nel caso in cui le stesse abbiano già fruito dell'esonero contributivo denominato Decontribuzione Sud.

Quindi, anche le imprese indicate nell'Allegato n. 1 alla presente circolare, che debbono usufruire dell'esonero contributivo di cui al D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, per i medesimi lavoratori per i quali abbiano già fruito della Decontribuzione Sud, sono tenute a calcolare e applicare il predetto beneficio contributivo sulla contribuzione datoriale residua, che non sia oggetto di esonero ad altro titolo.

5. Adempimenti delle Strutture territoriali

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata a iniziativa del datore di lavoro.

La Struttura territorialmente competente, accertata la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio), provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996".

6. Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens. Modalità di compilazione del flusso. Aziende destinatarie di decreti direttoriali di autorizzazione alla riduzione contributiva finanziata con le risorse stanziare per l'anno 2021

Le aziende interessate dai provvedimenti ministeriali in oggetto (Allegato n. 1), per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleACredito>, inseriranno il codice causale di nuova istituzione "L990", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984), nonché dell'art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 148/2015, anno 2021";
- nell'elemento <SommeACredito>, indicheranno il relativo importo.

In conformità a quanto stabilito nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con il D.M. del 7 ottobre 1993, le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare.

Le aziende che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dello sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

7. Istruzioni contabili

Per la rilevazione contabile degli oneri per sgravi contributivi in argomento riferiti ai contratti di solidarietà, a valere sulle risorse statali stanziare per l'anno 2021 e contraddistinti in Uniemens con il codice causale "L990", secondo le istruzioni riportate

nel precedente paragrafo, si istituisce nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive), il seguente conto:

GAW37351- Sgravi di oneri contributivi a favore dei datori di lavoro per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi del D.L. n. 726/1984 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 863/1984 o del D.lgs n. 148/2015, Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero delle Economia e delle Finanze n. 2 del 27/09/2017 – anno 2021.

Come di consueto, la gestione dei rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso dei relativi oneri sostenuti dall'Istituto, è di competenza della Direzione generale.

Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”

Circolare n. 41 del 07/04/2023

SOMMARIO: In materia di Assegno unico e universale per i figli a carico, introdotto dal decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, e successive modificazioni, è intervenuta la legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, incrementa gli importi spettanti ai figli minori entro il primo anno di vita e quelli per i nuclei familiari numerosi. La norma, inoltre, stabilizza gli aumenti effettuati nel corso del 2022 in favore dei figli disabili maggiorenni e conferma l'incremento dell'eventuale maggiorazione transitoria per i nuclei con figli disabili.

INDICE

1. Premessa

2. Le modifiche per i nuclei con figli minori a carico, i nuclei numerosi e quelli con figli disabili
3. Modalità e termini di presentazione dell'ISEE
4. Rivalutazione annuale degli importi dell'Assegno unico e universale e delle soglie ISEE
5. Precisazioni sui permessi di soggiorno validi per la percezione dell'Assegno unico e universale
6. Istruzioni contabili

1. Premessa

A decorrere dal 1° gennaio 2023, la legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, anche legge di Bilancio 2023) [1], è intervenuta sulla disciplina dell'Assegno unico e universale (AUU) per i figli a carico, introdotta dal decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230. In particolare, all'articolo 1, commi 357 e 358, della legge di Bilancio 2023, sono stabilite modifiche agli articoli 4, 5 e 6 del predetto decreto legislativo.

Per effetto degli interventi attuati, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, sono incrementati nella misura del 50% gli importi dell'Assegno unico e universale per i figli a carico di età inferiore a un anno. Il medesimo incremento è riconosciuto anche per i nuclei familiari con almeno tre figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni, a condizione che abbiano un ISEE non superiore alla soglia di 40.000 euro, annualmente adeguata alle variazioni dell'indice del costo della vita (cfr. il successivo paragrafo 4[2]).

Viene modificato anche l'importo della maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno quattro figli a carico, prevista dall'articolo 4, comma 10, del decreto legislativo n. 230/2021, che, con decorrenza dalla mensilità di gennaio 2023, viene incrementata nella misura del 50%.

L'intervento della legge di Bilancio 2023, all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 230/2021, comporta inoltre la stabilizzazione, a regime, degli importi più alti che erano stati previsti [3], limitatamente all'annualità con competenza 2022, in favore dei nuclei con figli disabili. Con riferimento ai predetti nuclei familiari, viene esteso in via transitoria

fino al 2024 anche l'incremento in misura fissa della maggiorazione di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 230/2021, ove spettante, previsto dal comma 9-bis del medesimo decreto legislativo.

2. Le modifiche per i nuclei con figli minori a carico, i nuclei numerosi e quelli con figli disabili

L'articolo 1, comma 357, della legge n. 197/2022, in tema di Assegno unico e universale per i figli a carico, ha apportato al decreto legislativo n. 230/2021 le seguenti modifiche:

all'articolo 4:

- al comma 1, al primo periodo, le parole: «limitatamente all'anno 2022» sono soppresse ed è aggiunto il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2023, per ciascun figlio di età inferiore a un anno, gli importi di cui ai primi quattro periodi del presente comma, come rivalutati ai sensi del comma 11, sono incrementati del 50 per cento; tale incremento è riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro»;
- al comma 4, le parole «limitatamente all'anno 2022» sono soppresse;
- i commi 5 e 6 sono abrogati;
- al comma 10 è aggiunto il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2023, la maggiorazione mensile di cui al primo periodo del presente comma è incrementata del 50 per cento»;

all'articolo 5, al comma 9-bis, le parole: «per l'anno 2022» sono soppresse.

a) Nuclei con figli di età inferiore a un anno

Per ciascun figlio di età inferiore a un anno, tenuto conto delle citate modifiche di cui all'articolo 4, comma 1, l'importo dell'Assegno unico e universale calcolato sulla base del valore ISEE e adeguato annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita, è incrementato nella misura del 50% fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Al riguardo, nel rinviare per gli importi spettanti dell'Assegno unico e universale rivalutati all'Allegato n. 1 della presente circolare, si forniscono alcuni esempi pratici.

Esempio - Nucleo composto da 2 figli minorenni non disabili, di cui il secondo figlio è nato nel mese di dicembre 2022. Il nucleo ha già presentato domanda di AUU per il primo figlio di 14 anni. Per il 2023 non occorre presentare una nuova domanda, sarà sufficiente inserire la scheda del nuovo nato e procedere alla presentazione dell'ISEE 2023.

Di conseguenza, per il primo figlio spettano le mensilità di gennaio e febbraio 2023, che vengono calcolate sulla base dell'ISEE 2022 (cfr. il successivo paragrafo 3), ovvero, se già presente, sulla base di ISEE 2023, che include il secondo figlio.

Ipotizzando che il livello dell'ISEE 2023 sia pari a 15.000 euro, per il nuovo nato spettano tutte le mensilità a partire da gennaio 2023 calcolate con l'aumento del 50%, nonché le mensilità di dicembre 2022, comprensiva della settima e ottava mensilità di gravidanza, calcolate sulla base degli importi dell'AUU in vigore fino al 31/12/2022.

Importi per il primo figlio minorenne calcolati su ISEE 2023

Mensilità gennaio e febbraio 2023	Mensilità da marzo a dicembre 2023
euro 189,20	euro 189,20

Importi per il secondo figlio di età inferiore a un anno calcolati su ISEE 2023

*Importo calcolato come da Tabella n. 1 vigente sino al 31 dicembre 2022, allegata al D.lgs n. 230/2021, con ISEE 2023 presentato entro 120 giorni dalla nascita[4].

b) Incrementi per nuclei familiari numerosi

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

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

Esempio – Nucleo familiare composto da 3 figli, dei quali nessuno disabile. Il primo figlio ha 25 anni e convive con i genitori, il secondo ha 14 anni e il terzo ha 2 anni. Il nucleo è in possesso di un ISEE 2023 pari a 25.000 euro

Per il primo figlio l'assegno non spetta

Per il secondo figlio spettano 144,90 euro mensili

Per il terzo figlio, di età compresa nella fascia uno-tre anni, spettano 217,35 euro calcolate nel modo seguente: importo (144,90) + 50% dell'importo (72,45)

Inoltre, spettano al nucleo familiare 67,00 euro mensili per il terzo figlio, a titolo di maggiorazione figli ulteriori al secondo

Totale 429,25 euro[5]

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

Riguardo ai nuclei numerosi, si ricorda che l'Assegno unico e universale spetta solo per i figli che hanno i requisiti per la prestazione, benché ai fini della numerosità del nucleo stesso vadano considerati tutti i figli a carico dei genitori secondo le regole di appartenenza al nucleo valide ai fini ISEE (cfr. il messaggio n. 1714 del 20 aprile 2022, paragrafo 2).

Esempio –Nucleo familiare composto da 4 figli, dei quali nessuno disabile. Il primo figlio ha 20 anni ed è studente, il secondo ha 18 anni e un contratto di lavoro, il terzo figlio ha 14 anni e il quarto figlio è nato a gennaio 2023. Il nucleo è in possesso di ISEE 2023 pari a euro 28.000

Per il primo figlio spetta un assegno pari a 63,30 euro

Per il secondo figlio maggiorenne l'assegno non spetta in quanto ha un contratto di lavoro con un reddito presunto per il 2023 pari a 10.000 euro; pertanto, non possiede i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n. 230/2021[6]

Per il terzo figlio spettano 129,70 euro + 58,60 euro (maggiorazione figli ulteriori al secondo) per un totale di euro 188,30

Per il quarto figlio, nato a gennaio 2023, spettano:

Tenuto conto della presenza di 4 figli, a decorrere da gennaio 2023, spettano, inoltre, al nucleo 150 euro mensili

c) Nuclei con figli disabili

Con riferimento ai figli disabili, il decreto legislativo n. 230/2021 ha inizialmente previsto un trattamento in base all'età, riconoscendo per i disabili con età fino a 18 anni, importi più elevati dell'Assegno unico e universale e delle relative maggiorazioni.

Successivamente il decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122[7], limitatamente all'annualità in competenza 2022, ha previsto la concessione dell'Assegno unico e universale nella medesima misura per ciascun figlio disabile, a prescindere dall'età, nonché l'equiparazione ai figli minorenni disabili dei figli disabili maggiorenni fino al compimento dei 21 anni di età, ai fini del riconoscimento della maggiorazione di cui al comma 4 dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 230/2021.

Il medesimo decreto-legge ha altresì introdotto, sempre limitatamente all'annualità in competenza 2022, un incremento della maggiorazione transitoria di cui all'articolo 5, comma 1, del citato decreto legislativo, pari a 120 euro per i nuclei in cui è presente un figlio a carico con disabilità (cfr. il comma 9-bis del citato articolo 5).

La legge n. 197/2022 ha reso strutturale l'assetto delineato con il citato decreto-legge n. 73/2022.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023:

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

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

A tale ultimo riguardo, si chiarisce che tale incremento si applica senza subire decurtazioni alle maggiorazioni transitorie di cui all'articolo 5, comma 1[8], del decreto legislativo n. 230/2021, per le quali è, invece, prevista la graduale riduzione nel seguente modo:

- a) per l'intero, nell'anno 2022, a decorrere dal 1° marzo 2022;
- b) per un importo pari a 2/3 nell'anno 2023;

c) per un importo pari a 1/3 nell'anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell'anno 2025.

Esempio - Nucleo con 3 figli: 2 minorenni (di età superiore a 3 anni) di cui uno con disabilità grave, e uno maggiorenne di età inferiore a 21 anni che frequenta un corso di laurea. Il nucleo è in possesso di un ISEE 2023 pari a 20.000 euro. Importi spettanti:

169,70 euro per ciascun figlio minorenne; 82,60 euro per il figlio maggiorenne;

102,70 euro per il figlio minorenne con disabilità grave;

81 euro a titolo di maggiorazione per figlio ulteriore al secondo.

Il totale mensile spettante ai sensi dell'articolo 4 sarà pari a 605,70 euro.

Al totale di cui sopra, vanno aggiunte, ove ne ricorrano i presupposti, l'eventuale maggiorazione transitoria di cui all'articolo 5, comma 1, e l'incremento di tale maggiorazione, di cui al comma 9-bis del medesimo articolo 5, di importo pari a 120 euro per la presenza del figlio disabile nel nucleo.

3. Modalità e termini di presentazione dell'ISEE

A partire dal 1° marzo 2023, per coloro che hanno già trasmesso la domanda di Assegno unico

e universale all'INPS entro il 28 febbraio 2023, che non sia stata respinta né revocata, decaduta o oggetto di rinuncia, non sussiste l'onere di ripresentarne una nuova per continuare a fruire dell'Assegno medesimo per tutto il periodo 2023.

Al riguardo, si precisa che tale semplificazione, illustrata con la circolare n. 132 del 15 dicembre 2022, non riguarda anche l'onere di presentazione della dichiarazione sostitutiva unica (DSU), la cui validità si conferma essere annuale.

Si precisa che per la presentazione dell'ISEE è in corso di rilascio il nuovo Portale Unico ISEE, che consentirà di presentare l'ISEE online, anche in modalità precompilata. Con il nuovo Portale sono state unificate, in un solo punto di accesso, le varie modalità di acquisizione dell'ISEE (precompilato e non precompilato) e lo stesso sostituirà tutti i portali preesistenti.

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

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

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

Al riguardo, si chiarisce che, in applicazione della regola generale dettata dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 230/2021, qualora al momento dell'elaborazione della domanda di Assegno unico e universale l'ISEE non sia stato ancora aggiornato, la prestazione sarà erogata con gli importi al minimo di legge, fermo restando che se l'ISEE venisse presentato entro il 30 giugno 2023, l'INPS procederà a un conguaglio d'ufficio garantendo gli importi più elevati della prestazione e i relativi arretrati.

Esempio

L'utente ha presentato domanda di AUU a gennaio 2023

La prestazione decorre da febbraio 2023 facendo riferimento all'ISEE 2022 in mancanza del quale l'importo dell'AUU sarà calcolato prendendo a riferimento gli importi minimi previsti dalla normativa

A partire dal mese di marzo 2023, se l'utente non ha ancora presentato l'ISEE 2023, la prestazione sarà pagata secondo gli importi minimi e successivamente conguagliata solo se l'ISEE venisse presentato entro il 30 giugno 2023

Esempio

Nel nucleo familiare, non percettore di AUU, è presente un nuovo nato nel mese di gennaio 2023. In tale caso, la domanda di AUU per il nuovo nato può essere presentata entro 120 giorni dalla nascita, con diritto a tutti gli arretrati e alle due mensilità di novembre e dicembre corrispondenti al settimo e all'ottavo mese di gravidanza.

Se l'utente presenta a marzo 2023 sia la domanda di AUU sia l'ISEE in cui è presente il minore, le rate di novembre e dicembre 2022 saranno calcolate sulla base della soglia ISEE 2023, ma applicando gli importi delle tabelle vigenti per l'anno 2022, mentre, le rate di gennaio e febbraio 2023, nonché le mensilità successive dell'anno di competenza saranno calcolate sulla base dell'ISEE 2023 e degli importi vigenti per l'anno 2023.

Se l'utente presenta la domanda di AUU a marzo 2023 e l'ISEE in cui è presente il minore a giugno 2023, ossia dopo i 120 giorni dalla nascita, detto ISEE sarà preso in considerazione esclusivamente per le mensilità con decorrenza da marzo 2023, mentre le mensilità precedenti (novembre e dicembre 2022, gennaio e febbraio 2023) saranno corrisposte al minimo.

4. Rivalutazione annuale dell'importo dell'Assegno unico e universale e delle soglie ISEE

Gli importi dell'assegno spettanti per l'annualità 2023 sono determinati tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4, comma 11, del decreto legislativo n. 230/2021, ai sensi del quale l'assegno e le relative soglie ISEE sono adeguati annualmente alle variazioni dell'indice del costo della vita ossia dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Per i nuovi importi dell'assegno e le relative soglie ISEE aggiornate sulla base del comunicato ISTAT del 17 gennaio 2023, si rinvia all'Allegato n. 1 della presente circolare.

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

Con il messaggio n. 2951 del 25 luglio 2022 l'Istituto ha fornito chiarimenti in merito ai titoli di soggiorno ammissibili ai fini del diritto all'Assegno unico e universale, alla luce dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 230/2021 e della diversa natura e tipologia dei permessi in possesso dei cittadini extra UE, integrando le indicazioni fornite in materia con la circolare n. 23 del 9 febbraio 2022.

Al riguardo, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si precisa che tra i permessi di soggiorno che permettono di percepire l'Assegno unico e universale rientra anche quello per protezione temporanea, che viene rilasciato alle persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso, ai sensi dell'articolo 2 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 marzo 2022, tenuto anche

conto delle previsioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 2 marzo 2023, n. 16, con le quali tali permessi di soggiorno sono stati prorogati fino al 31 dicembre 2023.

A tale proposito, si evidenzia che l'articolo 4, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 7 aprile 2003, n. 85, che costituisce norma interna di recepimento della direttiva 2001/55/CE, espressamente prevede la possibilità che vengano estese ai titolari di protezione temporanea misure assistenziali comprese quelle per l'assistenza sociale.

6. Istruzioni contabili

Ai fini delle rilevazioni contabili degli oneri conseguenti alle disposizioni emanate dall'articolo 1, commi 357 e 358, della legge n. 197/2022, si confermano i seguenti conti già istituiti con la circolare n. 23/2022, che saranno opportunamente ridenominati:

- GAT30215 – per l'erogazione dell'Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto direttamente ai nuclei familiari;
- GAT30216 – per l'erogazione dell'Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto direttamente ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza;
- GAT30219 – per l'erogazione della maggiorazione transitoria per tre annualità, dell'Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto direttamente ai nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro;
- GAT30220 – per l'erogazione della maggiorazione transitoria per tre annualità, dell'Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto direttamente ai nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro ai percettori del Reddito di Cittadinanza.

Le prestazioni saranno poste in pagamento con la procedura dei pagamenti accentrati e tramite la specifica procedura di pagamento del Reddito di cittadinanza.

La rilevazione contabile del debito nei confronti dei beneficiari avverrà al conto esistente:

- GAT10215 – Debiti verso i beneficiari dell'Assegno unico universale per i figli a carico. Eventuali recuperi delle prestazioni indebitamente erogate andranno imputati ai seguenti conti già in uso, adeguatamente ridenominati:
- GAT24215 - recupero e/o rientro dell'Assegno unico universale per i figli a carico;
- GAT24216 - recupero e/o rientro dell'Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza;

- GAT24219 – recupero e/o rientro della maggiorazione transitoria per tre annualità, dell’Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto direttamente ai nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro;
- GAT24220 – recupero e/o rientro della maggiorazione transitoria per tre annualità, dell’Assegno unico universale per i figli a carico, corrisposto direttamente ai nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro, percettori del Reddito di Cittadinanza.

Tali conti sono associati, nell’ambito della procedura “Recupero indebiti per prestazioni”, al codice bilancio in uso “1208” che sarà adeguato nella denominazione.

Gli importi relativi alle partite di cui trattasi che, alla fine dell’esercizio, risultino ancora da definire, saranno imputati al conto esistente GAT00030, mediante la ripartizione del saldo del conto GPA00032. Il suddetto codice bilancio evidenzierà, nell’ambito del partitario del conto GPA00069, eventuali crediti divenuti inesigibili.

Le somme non riscosse dai beneficiari dovranno essere valorizzate, nell’ambito del partitario del conto GPA10031, con il codice bilancio esistente “3274” opportunamente ridenominato.

I rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri derivanti dalla corresponsione della prestazione in oggetto, sono definiti direttamente dalla Direzione generale dell’Istituto.

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

