

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 1/2022 del 10 gennaio 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

LAVORO STABILE PER GLI UNDER 36: NIENTE CONTRIBUTI PER TRE ANNI PER LE ASSUNZIONI EFFETTUATE FINO AL 31.12.2022

PREMESSA

L'INPS con il messaggio 7.10.2021 n. 3389 - arrivato, con grande ritardo, dopo la circolare 56/2021, anch'essa tardiva - ha definito il quadro operativo per consentire la fruizione dell'**esonero contributivo** (previsto dall'art. 1, commi da 10 a 15, della legge 178/2020 con decorrenza dal 1.1.2021), a favore di chi assume **lavoratori under 36, mai occupati** in precedenza a tempo indeterminato.

REQUISITI E MISURA DEL BENEFICIO

Il beneficio è collegato all'**assunzione** a tempo indeterminato (anche in somministrazione) o alla **trasformazione** di un contratto a termine, in un contratto a tempo indeterminato, effettuata nel periodo dal 1.1.2021 al 31.12.2022. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, quelli di apprendistato, i contratti a chiamata e quelli con personale dirigenziale.

L'incentivo – riservato ai datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo – consiste nell'**esonero del 100% dei contributi INPS per un periodo di 36 mesi, nel limite di 6.000 Euro annui** (riproporzionati in caso di lavoro a tempo parziale), a fronte di una assunzione (o trasformazione di un contratto a termine) a tempo indeterminato di lavoratori che - alla data della prima assunzione incentivata - non abbiano compiuto il 36° anno di età. Il requisito anagrafico si intende rispettato, quindi, se il lavoratore, alla data dell'assunzione, ha un'età inferiore o uguale a 35 anni e 364 giorni.

L'altra condizione soggettiva richiesta è che i lavoratori incentivati **non siano mai stati occupati a tempo indeterminato** con lo stesso o con un altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

I lavoratori incentivati possono aver avuto in precedenza rapporti di:

- collaborazione coordinata e continuativa o a progetto
- a termine
- lavoro autonomo occasionale
- prestazione occasionale ed ex voucher
- domestico
- intermittente, anche a tempo indeterminato
- tirocinio sia curricolare che extra curricolare, di formazione, inserimento o reinserimento lavorativo
- apprendistato, purché non confermato al termine del periodo formativo.

Il periodo agevolato sale a 48 mesi per i datori di lavoro che effettuino assunzioni in una sede o unità produt-

tiva situata in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Il periodo di godimento dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio

L'INPS ha precisato che la nuova misura è ulteriore e aggiuntiva rispetto a quanto già previsto dalla legge 205/2017: quest'ultima, tuttora vigente, ai commi da 100 a 108, aveva introdotto un incentivo analogo per quanto riguarda i requisiti ma con una agevolazione ridotta al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

In pratica, l'esonero è stato maggiorato al 100% per il solo biennio 2021-2022; **dal 2023** ritornerà ad operare l'**incentivo strutturale del 50% per 36 mesi** ma solo a favore di lavoratori **under 30**.

CONDIZIONI

Diverse sono le **condizioni** richieste per accedervi. In primo luogo, vanno rispettati i principi generali per fruizione dei bonus sulle assunzioni, individuati dall'articolo 31, del D.Lgs. 150/2015, con alcune eccezioni. Pertanto, gli incentivi non spettano:

- se l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- se il datore o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro legate a una crisi o riorganizzazione aziendale, salve alcune specifiche ipotesi.

A differenza delle regole comuni sugli incentivi, poiché l'agevolazione ha una natura speciale, non occorre il rispetto delle condizioni indicate dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 150/2015. In sostanza, l'esonero contributivo spetta anche se le assunzioni incentivate avvengono in attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro: si pensi, ad esempio, alle assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili (art. 3, legge 68/1999).

Un'altra eccezione ai principi generali è quella che concede il beneficio anche nell'ipotesi di licenziamento e successiva assunzione dello stesso lavoratore, entro i sei mesi, da parte di datori di lavoro collegati: in queste fattispecie, l'esonero, per il successivo rapporto, è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo.

Queste condizioni torneranno a valere per l'incentivo strutturale a partire dal 1.1.2023.

Devono sussistere anche la regolarità contributiva e il rispetto degli obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, oltre alle condizioni richieste dalla normativa sugli aiuti di Stato.

Oltre al rispetto dei requisiti generali appena citati, ne devono sussistere altri specifici: infatti, la norma prevede che l'esonero contributivo spetti ai datori che **non abbiano proceduto nei sei mesi precedenti l'assun-**

zione, né procedano nei nove mesi successivi, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nei confronti di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva. Diversamente, scatta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

CUMULABILITÀ CON ALTRI BENEFICI

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Non è cumulabile con:

- l'esonero per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi
- con la decontribuzione per le aree del sud
- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego da 24 mesi o da 6 mesi nelle aree protette o nei settori economici determinati.

Non è cumulabile con riduzione contributiva per l'agricoltura (montani e svantaggiati) e l'edilizia e con l'occupazione dei lavoratori incentivabili in paesi extraUE.

È possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge 92/2012 e 178/2020, per l'assunzione con un rapporto di lavoro a tempo determinato e poi dell'esonero in esame in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

L'incentivo è cumulabile fino al 100% della contribuzione dovuta con gli incentivi:

- per occupazione nelle aree del sud per la parte residua (circ. INPS 102/2019)
- per l'assunzione disabili
- per assunzione di percettori NASPI e dell'incentivo IO lavoro.

REVOCA DELL'ESONERO

Si ribadisce che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei 9 mesi successivi a tale assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (la revoca opera, quindi, *ex tunc*).

L'eventuale revoca non ha effetti (nel computo del periodo residuo) nei confronti degli altri datori privati che assumono il lavoratore. Infatti, se il lavoratore per il quale è già stata fruita l'agevolazione viene riassunto, il nuovo datore di lavoro può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione e anche se il successivo rapporto è instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

DAL 1.1.2022 IL LIMITE PER L'UTILIZZO DEL DENARO CONTANTE SCENDE A 1.000 EURO

A partire dal 1.1.2022 ed ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 del DL 124/2019, il limite per tutti i paga-

menti in contanti scende a **999,99 Euro** (cioè al di sotto della soglia di 1.000 Euro prevista dalla norma). Il limite vale anche per i **pagamenti frazionati**, quando il frazionamento appaia come una indebita e artificiosa frammentazione di un'unica operazione economica; il riferimento è ad una pluralità di pagamenti in contanti "sotto soglia" effettuati tra le medesime parti in un arco di tempo di sette giorni (così definita dall'art. 1, lett. m) D.Lgs. 231/2007 in materia di antiriciclaggio).

Per "contante" si intende anche il trasferimento di titoli al portatore o libretti di deposito al portatore che, peraltro, non possono più essere rilasciati e sono estinti per legge con effetto dal 31.12.2018.

Rimane fermo il **divieto di pagamento in contanti degli stipendi**, quale che sia l'importo del netto (e quindi anche sotto soglia).

Il limite non vale per i prelevamenti o versamenti in banca o alle Poste, sul proprio conto corrente o libretto di risparmio. In tali casi, infatti, non si tratta di trasferimento di denaro ad altre persone, ma di un trasferimento che interessa una sola persona.

È consentito, pertanto, prelevare – ad esempio – 1.500 Euro dalla banca senza violare la legge. Tuttavia tale cifra, non potrà essere spesa in un'unica soluzione.

Il nuovo limite riguarda anche su assegni bancari, postali e circolari: oltre l'importo di 999,99 € è necessario indicare il nome o la ragione sociale del beneficiario così come la clausola di non trasferibilità.

SANZIONI

Le sanzioni previste dalla normativa vigente vanno da un minimo di 1.000 € a un massimo di 50.000 Euro. Il minimo edittale sale a 5.000 Euro per le violazioni di importo superiori a 250.000 Euro.

Sono soggette a sanzione tutte le parti coinvolte nel trasferimento di contante in violazione del limite.

Chi non comunica l'irregolarità essendo tenuto a farlo, è soggetto ad una sanzione da 3.000 a 15.000 Euro.

DAL 1.1.2023 IN VIGORE LE SANZIONI PER CHI NON ACCETTA PAGAMENTI CON CARTE DI DEBITO E CREDITO

In sede di conversione del cd. decreto Recovery (DL 152/21), avvenuta con la legge 233/2021, è stata introdotto l'art. 19 ter introduce nuovamente la sanzione amministrativa per la **violazione dell'obbligo di accettare pagamenti con carte di pagamento** (ossia carte di debito e/o carte di credito), già previsto dal DL 179/2012, da parte di **soggetti che effettuano l'attività di vendita di prodotti e di prestazione di servizi, anche professionali**.

Tale obbligo non trova applicazione nei casi di oggettiva impossibilità tecnica. Sono in ogni caso fatte salve le disposizioni del D.Lgs. 231/2007 (normativa in materia di antiriciclaggio).

SANZIONI

La norma prevede che la sanzione sia applicabile in caso di rifiuto del pagamento di qualsiasi importo. L'importo della sanzione, a decorrere dal 1.1.2023, è fissato in **30 Euro, aumentato del 4 per cento del valore della transazione**.

Non trova applicazione il pagamento in misura ridotta, disciplinato dalle disposizioni vigenti in materia di sanzioni amministrative.

OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA PER LE COLLABORAZIONI SALTUARIE E OCCASIONALI

La legge 215/2021, di conversione del DL 146/2021 modifica l'art. 14 del D.Lgs. 81/2008 e introduce - al fine di svolgere **attività di monitoraggio e di contrasto alle forme elusive nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale** - l'**obbligo** per il committente di **effettuare una preventiva comunicazione all'Ispezzato territoriale del lavoro** competente per territorio.

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE

Si tratta della stessa modalità di comunicazione prevista per i lavoratori intermittenti, per i quali ad oggi si prevede la possibilità di effettuare la comunicazione:

- 1) on-line dal sito: servizi.lavoro.gov.it
- 2) posta elettronica, anche non PEC a: intermittenti@pec.lavoro.gov.it
- 3) SMS al numero 3399942256
- 4) app: lavoro Intermittente;
- 5) fax all'ITL competente, da utilizzare **esclusivamente** in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici.

SANZIONI

Il mancato adempimento del nuovo obbligo di comunicazione preventiva viene sanzionato con l'applicazione della **sanzione amministrativa da 500 a 2.500 Euro** in relazione a **ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione** e non è ammessa la procedura di diffida di cui all'art. 13 D.Lgs. 124/2004.

NOZIONE E LIMITI DI QUESTA TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Il lavoro autonomo occasionale rientra nella fattispecie del "contratto d'opera", disciplinata dagli artt. 2222 e ss. del codice civile. Al riguardo si ribadisce l'**orientamento**, più volte manifestato dallo scrivente Studio, di **sostanziale disfavore** per questa tipologia contrattuale, in quanto nella prassi si ravvisa come il più delle volte le modalità esecutive della prestazione **asseritamente** di lavoro autonomo, rientrano invece nell'ambito delle prestazioni di lavoro subordinato (in quanto etero dirette dal presunto committente) o alle quali applicare la disciplina del lavoro subordinato (in quanto etero organizzate).

Il lavoratore autonomo occasionale è quel soggetto che **svolge** a favore di un committente **un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, fuori dal coordinamento del committente e senza inserimento funzionale nella sua organizzazione**.

Il contratto è a forma libera, ossia può essere concluso in forma scritta o anche verbalmente.

OCCASIONALITÀ DELLA PRESTAZIONE

La prestazione in questione si distingue, altresì, per la natura **occasionale** della stessa (**assenza di prevalenza e abitualità**), per cui non rientra nelle attività di lavoro autonomo svolte abitualmente (ancorché non in via esclusiva), che si inquadrano nell'esercizio di un'arte o di una professione.

In particolare, le attività di lavoro autonomo svolte abitualmente e in forma professionale, a differenza delle attività di lavoro autonomo occasionale, sono sempre rilevanti ai fini della normativa IVA e previdenziale.

È esclusa l'occasionalità, quando il rapporto sia caratterizzato da un interesse durevole del prestatore d'opera o del committente, rispettivamente, a svolgere o ricevere nel tempo una o più prestazioni (ancorché non periodiche).

VERSAMENTO ALLA GESTIONE SEPARATA

L'iscrizione e il versamento alla gestione separata INPS dei lavoratori autonomi occasionali è obbligatoria soltanto e qualora i compensi percepiti eccedano la quota di 5.000 Euro annui, tenendo conto della globalità di tutti i committenti. La contribuzione è dovuta per 1/3 a carico del lavoratore e per i 2/3 a carico del committente; la quota a carico del lavoratore autonomo viene decurtata dal compenso e versata dal committente unitamente alla quota a proprio carico.

Solo in questo caso, sorge l'obbligo di denunciare i compensi attraverso la procedura UNIEMENS e il lavoratore autonomo occasionale compare in una denuncia contributiva periodica.

NOMINA DEL PREPOSTO PER LE ATTIVITÀ DI VIGILANZA E COMPENSO

L'art. 13, comma 1, lett. d bis), del DL 21.10.2021, n. 146, così come modificato dall'allegato alla legge di conversione n. 215 del 17.12.2021, con decorrenza dal 21.12.2021. l'obbligo per il datore di lavoro di nominare uno o più lavoratori per lo svolgimento delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2008.

La norma prevede che *"... i contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo."*

La norma non prevede un obbligo di retribuire, con una specifica voce di paga, la funzione svolta dal preposto e demanda alla contrattazione collettiva (di qualunque livello, anche aziendale) la determinazione dell'eventuale compenso. Ovviamente nulla vieta che, in assenza di contrattazione collettiva o in chiave migliorativa della stessa, il datore di lavoro possa concordare con il preposto uno specifico compenso, che assumerà la natura di una indennità di mansione, di norma su 12 mensilità e onnicomprensiva, spettante in funzione dell'effettivo esercizio dei compiti assegnati e revocabile in caso di cessazione dell'incarico.

Inoltre, la norma precisa che *"... il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività"*, per cui viene introdotto un principio di tutela e garanzia del preposto e della sua autonomia operativa, nei confronti di condotte del datore di lavoro che potrebbero assumere natura penalizzante a causa dello svolgimento dell'incarico ricevuto.

DAL 1.3.2022 DEBUTTA L'ASSEGNO UNICO. LE DOMANDE POSSONO ESSERE PRESENTATE DAL 1.1.2022

La presente sintesi è tratta dal portale INPS

PREMESSA

L'assegno unico e universale è un **sostegno economico alle famiglie** attribuito per **ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni** (al ricorrere di determinate condizioni) **e senza limiti di età per i figli disabili**. L'importo spettante varia in base alla **condizione economica del nucleo familiare sulla base di ISEE valido al momento della domanda**, tenuto conto dell'età e del numero dei figli nonché di eventuali situazioni di disabilità dei figli.

L'assegno è definito unico, poiché è finalizzato alla semplificazione e al contestuale potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità, e universale in quanto viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di euro 40mila.

DESTINATARI

L'assegno unico e universale spetta ai nuclei familiari in cui ricorrono le seguenti condizioni:

- per ogni figlio minore a carico e, per i nuovi nati, decorre dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni che:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
 - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;
 - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
 - svolga il servizio civile universale;
- per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

COME FUNZIONA

L'importo dell'assegno unico e universale per i figli a carico è determinato sulla base della condizione economica del nucleo familiare, verificata tenendo conto dell'ISEE in corso di validità. Pertanto, alle famiglie che al momento della domanda siano in possesso di ISEE in corso di validità, l'assegno è corrisposto con importi maggiorati e calcolati in base alla corrispondente fascia di ISEE.

Le medesime maggiorazioni sono comunque riconosciute, con decorrenza retroattiva e con tutti gli arretrati, anche a coloro che al momento della presentazione della domanda non siano in possesso di ISEE, ma per le quali l'ISEE sia successivamente attestato entro il 30 giugno.

L'assegno unico per i figli a carico, poiché è una misura "universale", **può essere richiesto anche in assenza di ISEE ovvero con ISEE superiore alla soglia di € 40.000**. In tal caso, saranno corrisposti gli importi minimi dell'Assegno previsti dalla normativa.

Per la presentazione della DSU per ottenere ISEE, è possibile recarsi presso uno degli intermediari abilitati a prestare l'assistenza fiscale (CAF), ovvero online sul sito internet dell'INPS mediante credenziali SPID, Carta di Identità Elettronica - CIE o Carta Nazionale dei Servizi - CNS, scegliendo l'ISEE in modalità ordinaria o precompilata. In tale ultimo caso, l'ISEE è normalmente disponibile entro poche ore dalla richiesta.

QUANTO SPETTA

L'importo dell'assegno unico e universale viene determinato in base all'ISEE eventualmente presentato del nucleo familiare del figlio beneficiario, tenuto conto dell'età dei figli a carico e di numerosi altri elementi.

In particolare, è prevista:

- una quota variabile modulata in modo progressivo (si va da un massimo di 175 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 15mila euro, a un minimo di 50 euro per ciascun figlio minore in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 40mila euro). Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli affetti da disabilità;
- una quota a titolo di maggiorazioni per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare, se l'importo dell'Assegno dovesse risultare inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori teorici dell'Assegno al Nucleo Familiare (componente familiare) e delle detrazioni fiscali medie (componente fiscale), che si sarebbero percepite nel regime precedente la riforma.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

L'assegno è corrisposto dall'INPS ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, mediante accredito su conto corrente bancario o postale, ovvero scegliendo la modalità del bonifico domiciliato.

In fase di compilazione della domanda, il genitore richiedente potrà indicare le modalità di pagamento prescelte anche con riferimento all'altro genitore (es. IBAN dell'altro genitore, per quanto a propria conoscenza). Qualora il genitore richiedente non dovesse indicare la modalità di pagamento dell'altro genitore esercente la responsabilità genitoriale, quest'ultimo potrà provvedere autonomamente a inserirlo, accedendo alla domanda del richiedente con le proprie credenziali. In tal caso, il pagamento della quota al secondo genitore decorre da quando tale scelta di accredito al 50% è stata comunicata all'INPS.

In caso di affidamento esclusivo, il richiedente potrà chiedere la corresponsione del 100% dell'importo spettante. Resta ferma la possibilità dell'altro genitore di modificare tale scelta accedendo alla domanda mediante le proprie credenziali.

Nel caso di nomina di un tutore o di affidatario ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, l'assegno è riconosciuto nell'interesse esclusivo del tutelato ovvero del minore in affidamento familiare.

NUOVI NATI (DAL 1.3.2022)

Per i nuovi nati a decorrere dal 1.3.2022, l'assegno spetta dal settimo mese di gravidanza.

ABROGAZIONI

Con l'entrata in vigore dell'Assegno unico e universale, **a decorrere dal mese di marzo 2022 sono abrogate** le seguenti misure di sostegno alla natalità, in quanto assorbite dall'assegno:

- a) il premio alla nascita o all'adozione (Bonus mamma domani);
- b) l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- c) **gli assegni familiari** ai nuclei con figli e orfanili;
- d) l'assegno di natalità (cd. Bonus bebè);
- e) **le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.**

L'Assegno unico non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido.

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

Inoltre è compatibile con il Reddito di Cittadinanza. Per i percettori del Reddito di Cittadinanza l'importo dell'Assegno è erogato, con le stesse modalità di erogazione del RdC, mediante accredito sulla carta RdC di cui gli stessi sono in possesso.

Per la determinazione del reddito familiare **l'assegno unico non si computa nei trattamenti assistenziali. L'Assegno unico e universale non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF .**

REQUISITI E CONDIZIONI

L'assegno unico e universale per i figli a carico **riguarda tutte le categorie di lavoratori dipendenti (sia pubblici che privati), lavoratori autonomi, pensionati, disoccupati, inoccupati** ecc.

La misura è riconosciuta a condizione che al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, il richiedente sia in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno:

- sia cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure sia cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, oppure sia titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
- sia soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- sia residente e domiciliato in Italia;
- sia o sia stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza l'Assegno unico e universale è corrisposto d'ufficio dall'INPS, senza necessità di presentare apposita domanda.

QUANDO PRESENTARE LA DOMANDA

La domanda è annuale, comprendendo le mensilità che vanno **da marzo a febbraio dell'anno successivo** e può essere presentata **a partire dal 1° gennaio 2022** da uno dei due genitori esercenti la responsabilità genitoriale a prescindere dalla convivenza con il figlio, direttamente attraverso il sito INPS, ovvero chiamando il contact center o tramite patronati. La domanda può essere presentata anche mediante tutore del figlio ovvero del genitore, nell'interesse esclusivo del tutelato. **Al compimento della maggiore età, i figli possono presentare la domanda** in sostituzione di quella eventualmente già presentata dai genitori e **richiedere la corresponsione diretta** della quota di assegno loro spettante.

Per le domande presentate dal 1° gennaio al 30 giugno 2022, l'Assegno unico e universale spetta con tutti gli arretrati a partire dal mese di marzo 2022.

Per le domande presentate dopo il 30 giugno, l'Assegno decorre dal mese successivo a quello di presentazione ed è determinato sulla base dell'ISEE al momento della domanda.

La domanda può essere presentata:

- accedendo dal sito INPS al servizio "Assegno unico e universale per i figli a carico" con SPID, CIE o CNS;
- contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- tramite enti di patronato, attraverso i servizi telematici offerti gratuitamente dagli stessi.

Agli effetti pratici, si ribadisce che **a decorrere dal 1° marzo 2022 sono abrogate** le seguenti misure di sostegno alla natalità, in quanto assorbite dall'assegno:

- il premio alla nascita o all'adozione (Bonus mamma domani);
- l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- l'assegno di natalità (cd. Bonus bebè);
- le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.

Pertanto, a decorrere dal 1° marzo 2022 non verranno più pagati in busta paga gli assegni familiari per nuclei con figli (rimarrà l'assegno familiare per i nuclei composti dal richiedente e dal coniuge) e relative maggiorazioni e non verranno più riconosciute le detrazioni fiscali per i figli a carico di età inferiore a 21 anni.