



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

1 Rassegna dei pareri Aran sul CCNL del comparto

Personale

4 Rassegna dei pareri Aran sul CCNL della dirigenza e dei Segretari

Personale

8 L'assegno unico universale

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Rassegna dei pareri Aran sul CCNL del comparto

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran ha pubblicato alcuni pareri in merito all'applicazione del CCNL del comparto Funzioni Locali. Si riporta una sintesi degli orientamenti più recenti.

Sintesi degli orientamenti Aran

CFL135 – Indennità condizioni di lavoro – artt. 18 e 70-bis CCNL 21/05/2018

Ai titolari di posizione organizzativa non può essere riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro in quanto non prevista nell'elenco indicato nell'art. 18 del CCNL 21/05/2018.

CFL136 – Part-time – art. 53 CCNL 21/05/2018

L'art. 92 del D.Lgs. 267/00 deroga al generale divieto di cumulo dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego ed ammette la possibilità di assumere a tempo parziale il dipendente di un altro ente locale. Devono essere rispettate le seguenti condizioni:

- la previsione dell'assunzione e della tipologia contrattuale nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (art. 53, c. 1, lett. a), CCNL 21/05/2018);
- il contratto individuale deve regolamentare il tempo parziale compresi i giorni e l'orario della prestazione lavorativa;
- nel caso specifico ci sono due distinti contratti individuali di lavoro;
- all'atto della sottoscrizione del contratto il lavoratore deve dichiarare le incompatibilità previste dall'art. 19, c. 6, del CCNL 21/05/2018.

CFL137 – Conservazione del posto per vincitore di concorso – art. 20, c. 10, CCNL 21/05/2018

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro per i vincitori di concorso in altri comparti, pari alla durata del periodo di prova, è subordinato alla condizione di reciprocità ovvero che nel comparto di destinazione vi sia una norma corrispondente a quella del CCNL Funzioni Locali Nel comparto scuola la clausola è prevista dall'art. 18, c. 3, del CCNL 29/11/2007 che prevede la durata del periodo di prova pari ad anno scolastico.

CFL138 – Indennità di responsabilità – art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

L'indennità di responsabilità può essere riconosciuta solo a seguito del formale conferimento dell'incarico al lavoratore. È orientamento consolidato dell'Aran che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" deve necessariamente risultare da un preventivo atto formale di conferimento. Non è possibile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto.

CFL139 – Performance individuale, vincolo del 30% delle risorse variabili – art. 67, c. 3, CCNL 21/05/2018

La quota del 30%, prevista dall'art. 68, c. 3, del CCNL 21/05/2018, ha l'obiettivo di destinare la quota prevalente delle risorse variabili alla performance individuale. Il parere Aran specifica che "se non vi sono risorse variabili o le stesse non siano sufficientemente capienti, la "performance individuale" potrà essere finanziata dalle risorse stabili, sulla base dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili, contrattati in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL in oggetto". Ne consegue che in caso di assenza di risorse variabili questo vincolo non opera. Il parere, inoltre, sembra aprire anche alla possibilità di non destinare il 30% qualora le risorse variabili "non siano sufficientemente capienti". Questo sembra possibile solo nel caso in cui le stesse siano necessarie a finanziare gli altri istituti previsti dalle lettere da b) a f) dell'art. 68, comma 2.

CFL140 – Preavviso – art. 20, c. 6, CCNL 21/05/2018

Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna parte può recedere senza obbligo di preavviso e senza il riconoscimento dell'indennità sostitutiva. Nel pubblico impiego non è obbligatoria la modalità telematica. Atteso che l'art. 20 del CCNL prevede una semplice comunicazione alla controparte l'Aran ritiene sufficiente la forma scritta in quanto il recesso costituisce un atto unilaterale che produce effetti dal momento in cui la controparte ne viene a conoscenza.

CFL141 – Progressione verticale – artt. 32 e 35, CCNL 21/05/2018

In caso di progressione verticale ex art. 22, c. 15, del D.Lgs. n. 75/2017 il CCNL si è limitato a stature due istituti:

- il riconoscimento di un assegno ad personam riassorbibile pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento prima della progressione verticale e il nuovo tabellare iniziale (art. 11, c. 6, del CCNL 21/05/2018);
- l'esonero dal periodo di prova (art. 20, c. 2, del CCNL 21/05/2018).

Commento: il quesito può essere integrato con l'orientamento CFC52, per le funzioni centrali, il quale chiarisce che in caso di progressione verticale ex art. 22, c. 15, del D.Lgs. 75/2017, poiché la procedura è riservata agli interni, gli istituti contrattuali come ferie, permessi, ecc. proseguono. In caso di progressioni di carriera con riserva agli interni vi è una novazione contrattuale che non consente la continuità di tali istituti.

CFL142 – Ferie e part-time – art. 55, c. 9, CCNL 21/05/2018

Le ferie maturano con il seguente criterio:

- part-time orizzontale: stessi giorni dei dipendenti a tempo pieno;
- part-time verticale: le ferie sono proporzionali ai giorni con prestazione lavorativa.

Il trattamento economico è commisurato alla durata delle prestazioni giornaliere che hanno originato il maturare dei giorni di ferie di cui trattasi.

Commento: se il dipendente passa da part-time a tempo pieno nei giorni in cui, con un contratto a tempo pieno, gode delle ferie maturate nel periodo in cui era a tempo parziale la retribuzione deve essere rapportata al part-time.

CFL143 – Infortunio, trattamento economico – art. 38, c. 2, CCNL 21/05/2018

In caso di infortunio il periodo di comporto è pari a 36 mesi ed il lavoratore ha diritto alla retribuzione intera comprensiva dell'accessorio previsto dalla tabella 1) del CCNL 06/07/1995.

CFL144 – Malattia, periodo di comporto – art. 55, c. 9, CCNL 21/05/2018

Decorso i primi 18 mesi di malattia viene meno il divieto di licenziamento e la risoluzione del rapporto di lavoro è giustificata dalla mera circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Il lavoratore può chiedere l'accertamento delle condizioni di salute a fronte del quale l'ente può concedere ulteriori 18 mesi, seppure non retribuiti.

Il CCNL non prevede la possibilità di concedere l'ulteriore periodo di 18 mesi in assenza di una richiesta del dipendente. L'Aran quindi non si esprime su tale possibilità e rimette all'ente, nell'ambito delle proprie prerogative datoriali, "la valutazione del bilanciamento dei concorrenti interessi delle parti (del lavoratore alla conservazione del posto e del datore di lavoro a ricevere una prestazione utile)".

La giurisprudenza (Cass. n. 18960/2020) ha ribadito che l'assenza di una decisione tempestiva comporta la "rinuncia alla facoltà di recedere dal rapporto di lavoro".

CFL145 – Dipendente ex D3 giuridico: conservazione del posto per i vincitori di concorso presso altri enti – art. 12, c. 5, e art. 20, c. 10, CCNL 21/05/2018

In casi di "mancato superamento della prova o per recesso di una parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di appartenenza". Si tratta di una "riammissione in servizio" e quindi si dovrà riconoscere la categoria e il profilo posseduti al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro.

CFL146 – Riduzione stabile del fondo straordinario – art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21/05/2018

Le risorse stabili possono essere incrementate anche attraverso una riduzione stabile del fondo per lo straordinario. Si tratta di una scelta gestionale non soggetta a contrattazione.

Personale

Rassegna dei pareri Aran sul CCNL della dirigenza e dei Segretari

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran ha pubblicato alcuni pareri in merito all'applicazione del CCNL della dirigenza. Si riporta una sintesi degli orientamenti più recenti.

Sintesi degli orientamenti Aran

AFL25 – Retribuzione di posizione, arretrati – art. 54 CCNL 17/12/2020

L'incremento della retribuzione di posizione ricoperta alla data dell'1/1/2018 e successivamente resasi vacante può considerarsi come arretrato sulla retribuzione di risultato corrisposta al titolare dell'interim se: a) l'interim è stato conferito successivamente all'1/1/2018; b) era stato sottoscritto un CCDI che disciplinava preventivamente l'istituto come percentuale della retribuzione di posizione assegnata ad interim.

AFL26 – Monte salari – art. 56 CCNL 17/12/2020

Per il calcolo del monte salari si fa riferimento alle tabelle 12 e 13 del conto annuale.

AFL27 – Economie delle risorse per posizione e risultato – art. 57, c. 3, CCNL 17/12/2020

I risparmi derivanti da mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi non possono essere riportati nel fondo dell'anno successivo. Non si tratta di risorse non destinate in quanto sono state assegnate alla retribuzione di risultato.

Per tali economie si possono avere due opzioni:

- diventano economie di bilancio;
- il CCDI prevede che incrementino la retribuzione di risultato degli altri dirigenti che hanno avuto una valutazione di eccellenza.

AFL28 – Interim – art. 58, CCNL 17/12/2020

Il CCDI deve definire la percentuale, compresa tra il 15% e il 30% della retribuzione di posizione del settore scoperto, da riconoscere a titolo di retribuzione di risultato al dirigente cui è stato conferito l'incarico ad interim. La disciplina trova applicazione solo a seguito della sottoscrizione del CCDI. Precedenti discipline in contrasto sono disapplicate.

AFL33 – Fondo dirigenti – art. 56, c. 1, CCNL 17/12/2020

L'incremento del fondo dei dirigenti dell'1,53% del monte salari 2015 avviene con il seguente esempio di calcolo:

- monte salari 2015 pari 500.000 euro;
- 1,53% sul monte salari annuo 2015 pari a 7.650 euro (500.000 x 1,53%);
- dall'anno 2018 (e quindi anche per il 2019, 2020, ecc.) il fondo aumento di euro 7.650 (costante nel tempo).

Utilizzo delle risorse:

- finanziamento dell'aumento della retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali coperte all'1/1/2018 (art. 54, c. 4);
- retribuzione di risultato per la parte rimanente. Sono incrementati retroattivamente le risorse destinate al risultato che possono essere distribuite come arretrati per gli anni 2018, 2019 e 2020 senza la necessità di riaprire la contrattazione applicando gli stessi criteri utilizzati negli anni precedenti.

AFL34 – Fondo dirigenti – art. 57, c. 2, CCNL 17/12/2020

L'incremento del fondo legato alle "scelte organizzative e gestionali", art. 57, c. 2, lett. e), del CCNL 17/12/2020, non è legato ad un catalogo di condizioni previste dal contratto collettivo. Viene lasciata agli enti ampia autonomia e semplificazione amministrativa nella gestione dei fondi (ad esempio può essere collegato alle maggiori responsabilità dirigenziali). L'incremento deve rientrare nelle capacità di bilancio e rispettare i vincoli previsti dalla normativa vigente e deve essere motivato nella relazione tecnica e illustrativa. La disposizione contrattuale lascia ampio margine di flessibilità agli enti in relazione alle proprie scelte organizzative, nel rispetto dei criteri di ragionevolezza. In questo ambito queste risorse possono essere sia incrementate che ridotte. Rientrano in questa tipologia anche le risorse ex art. 26, c. 2 e 3, del CCNL 23/12/1999 previste nei precedenti fondi.

AFL35 – Arretrati retribuzione di posizione – art. 54, c. 4, CCNL 17/12/2020

L'aumento della retribuzione di posizione di euro 409,50 spetta a tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data dell'1/1/2018 anche se l'importo della retribuzione di posizione superava il massimo contrattualmente stabilito in forza dell'applicazione dell'art. 27, c. 5, del CCNL 23/12/1999.

AFL37 – Economie delle risorse per posizione e risultato – art. 57, c. 3, CCNL 17/12/2020

La corretta gestione delle economie delle risorse del fondo prevede i seguenti passaggi:

- a) le risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate (mancata copertura della funzione o vacanza) devono essere destinate alla retribuzione di risultato dello stesso anno;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato che non è stato "oggettivamente possibile" utilizzare sono riportate, una tantum, nell'anno successivo;
- c) le risorse destinate alla retribuzione di risultato che non sono state erogate per parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi costituiscono economie di bilancio.

AFL38 – Differenziazione della retribuzione di risultato – art. 30 CCNL 17/12/2020

La differenziazione della retribuzione di risultato, da definire in sede di CCDI, trova applicazione dal periodo 2021-2023 in poi.

AFL41 – Riduzione dell'assenteismo – art. 29 CCNL 17/12/2020

Il raggiungimento degli obiettivi di riduzione dell'assenteismo decorre dal 2022 in relazione agli obiettivi stabiliti nel 2021. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi le risorse variabili non possono essere incrementate rispetto a quelle previste nell'anno precedente.

AFL42 – Galleggiamento – art. 111 CCNL 17/12/2020

Il galleggiamento deve essere calcolato raffrontando la retribuzione di posizione del segretario e quella della dirigenza/posizione organizzativa più elevata nell'ente. Si considera l' "effettivo valore (e non quello teorico)". In casi di superamento del valore massimo si deve tener conto anche di tale maggior valore. Anche dell'aumento di euro 409,50 previste dall'art. 54, c. 4, del CCNL 17/12/2020 rientra nel calcolo.

AFL43 – Interim – art. 58 CCNL 17/12/2020

Il compenso per l'attribuzione di incarichi ad interim (da decidere in sede di CCDI con una percentuale compresa tra il 15% e il 30% della retribuzione di posizione prevista per la funzione) viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato. Ne consegue che dovrà essere valutato per l'incarico principale e per quello coperto ad interim. Il compenso per l'interim va rapportato ai risultati raggiunti nella funzione oggetto dell'interim stesso.

AFL44 – Fondo dirigenti – art. 58 CCNL 17/12/2020

L'incremento del fondo dell'1,53% del monte salari 2015 deve essere destinato al finanziamento dell'aumento della retribuzione di posizione prevista dall'art. 54, c. 4 pari ad euro 409,50 per tutte le posizioni dirigenziali coperte alla data dell'01/01/2018. La quota residua finanzia la retribuzione di risultato. Qualora l'importo minimo della retribuzione di risultato sia soddisfatto (15% del fondo), la quota residua può finanziare la retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali non coperte all'1/1/2018.

AFL45 – Mobilità – art. 52 CCNL 17/12/2020

L'incentivo è limitato ai soli casi di mobilità stricto sensu (art. 30, c. 1, del D.Lgs. 165/2001) e non può essere estesa all'istituto del comando.

AFL46 – Welfare integrativo – art. 32 CCNL 17/12/2020

Le politiche di "welfare integrativo" possono essere finanziate con le risorse già prevista da norme di legge (commento: art. 208 CdS) nonché con una quota non superiore al 2,5% del fondo dirigenti. Tale percentuale può essere destinata anche se in passato non si erano destinate previste da norma di legge. La materia è oggetto di contrattazione.

La percentuale massima deve essere calcolata sul totale delle risorse disponibili garantendo comunque che al risultato venga destinata una percentuale non inferiore al 15% del fondo dirigenti.

AFL47 - Onnicomprensività del trattamento economico - art. 60 CCNL 17/12/2020
La nuova disposizione contrattuale, diversamente dal passato, consente di riconoscere ai dirigenti “soltanto i compensi aggiuntivi derivanti da disposizioni di legge espressamente recepite dalle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale”.

Personale

L'assegno unico universale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il Governo ha approvato il Decreto Legislativo sull'assegno unico universale che verrà applicato dal marzo prossimo. Come funziona e cosa cambia per il sostituto d'imposta.

Come funziona il nuovo assegno unico

Dal marzo 2022 entrerà a regime il nuovo assegno unico e universale per i figli a carico. Il decreto legislativo, dopo aver ricevuto il placet del Governo, sta terminando il proprio iter.

La riforma riconosce, a tutti i genitori con figli fino a 21 anni, l'assegno unico di importo variabile in base all'ISEE per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il febbraio dell'anno successivo. Indipendentemente dalla situazione ISEE è previsto un importo minimo senza distinzione tra lavoratori dipendenti, autonomi, pensionati o non occupati.

Ai fini dell'assegno unico si considerano a carico i figli facenti parte del nucleo familiare ai fini Isee. In mancanza dell'Isee si considerano i figli autodichiarati nella domanda e si riconosce l'importo minimo.

L'assegno unico è riconosciuto a chi esercita la responsabilità genitoriale in parti uguali:

- per ciascun figlio minorenni a carico e per i nuovi nati con decorrenza dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne fino a 21 anni se ricorre una delle seguenti condizioni:
 - * frequenta un corso di formazione scolastica o professionale o corso di laurea;
 - * svolge un tirocinio o un'attività lavorativa con reddito inferiore a 8.000 euro;
 - * disoccupato e in cerca di lavoro presso i centri per l'impiego;
 - * svolge servizi civile universale;
- per ciascun figlio con disabilità senza limiti di età.

L'importo dell'assegno unico è riepilogato nella seguente tabella:

Situazione	Importo	Con Isee fino a	Importo	Con Isee da	Note
figlio minorenne	175	15000	50	40000	riduzione per ISEE

				intermedi	
figlio maggiorenne fino a 21 anni	85	15000	25	40000	riduzione per ISEE intermedi
dal secondo figlio	ulteriori 85	15000	ulteriori 15	40000	riduzione per ISEE intermedi
figlio con disabilità non autosufficienti minorenni	ulteriori 105				indipendente dall'Isee
figlio con disabilità grave minorenni	ulteriori 95				indipendente dall'Isee
figlio con disabilità maggiorenne fino a 21 anni	ulteriori 50				indipendente dall'Isee
figlio con disabilità superiore a 21 anni a carico	85	15.000	25	40.000	riduzione per ISEE intermedi
madri di età inferiore a 21 anni	ulteriori 20 per figlio				indipendente dall'Isee
entrambi i genitori titolari di reddito da lavoro	ulteriori 30 per figlio	15.000	0	40.000	riduzione per ISEE intermedi
nuclei familiari con quattro o più figli	100 per nucleo				indipendente dall'Isee

Nel periodo compreso tra l'01/03/2022 e il 01/03/2025 è prevista una maggiorazione per i nuclei con meno di 25.000 euro di Isee.

Per ottenere l'assegno unico deve essere presentata domanda all'Inps, da un genitore o da chi esercita la responsabilità genitoriale, in modalità telematica a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno per il periodo marzo-febbraio. L'importo viene riconosciuto dal mese successivo a quello di presentazione della domanda e viene pagato entro 60 giorni dalla stessa sull'Iban del richiedente. Per le richieste avanzate fino al 30 giugno l'assegno decorre dal mese marzo dello stesso anno. In caso di mancata presentazione della domanda viene, comunque, riconosciuto l'assegno nell'importo minimo.

L'assegno è cumulabile con i sussidi previsti dalle regioni e dagli enti locali nonché con il reddito di cittadinanza fino a concorrenza dell'importo dell'assegno spettante in ciascuna mensilità e non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini Irpef (art. 8 del Tuir).

Il nuovo beneficio economico sostituisce i seguenti istituti:

- l'assegno per il nucleo familiare con decorrenza marzo 2022;
- le detrazioni per figli a carico con decorrenza marzo 2022;
- il premio alla nascita o all'adozione di minori (art. 1, c. 353, L. 232/2016) con decorrenza con decorrenza gennaio 2022;

- l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli (art. 65, L. 448/1998) con decorrenza marzo 2022;
- il fondo a sostegno della natalità (art. 1, c. 348 e 349, L. 232/2016) con decorrenza gennaio 2022.

Cosa cambia per il sostituto d'imposta

Come impatta il nuovo assegno unico sugli obblighi del datore di lavoro pubblico e sui bilanci delle autonomie locali? Su questi fronti sembrano delinearsi delle novità interessanti.

Considerando che la domanda dovrà essere presentata all'Inps e che quest'ultimo eroga direttamente l'importo spettante, la gestione dell'assegno unico esce dalla competenza del sostituto d'imposta. Dal marzo prossimo escono dalla busta paga sia gli assegni per il nucleo familiare che le detrazioni per figli a carico di età inferiore ai 21 anni; rimangono quelle per i figli di età superiore che non beneficiano dell'assegno unico e quelle per il coniuge e per gli altri familiari.

Inoltre, vengono abrogate le seguenti detrazioni previste dall'art. 12 del Tuir:

- per i figli inferiori ai 3 anni;
- per i portatori di handicap;
- per i nuclei con più di tre figli;
- per i nuclei con almeno quattro figli a carico.

Questo comporta un significativo alleggerimento degli obblighi del sostituto d'imposta.

Modifiche all'art. 12 del Tuir - Detrazioni per carichi di famiglia

Testo dopo il D.Lgs. con decorrenza 1° marzo 2022	Testo prima del D.Lgs.
(uguale)	1. Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi: a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato: (...) b) la detrazione spettante ai sensi della lettera a) è aumentata di un importo pari a: (...)
c) 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati <i>di età pari o superiore a 21 anni che non beneficiano dell'assegno unico e universale di cui al decreto legislativo recante attuazione della legge 1° aprile 2021, n. 46.</i>	c) 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.
(soppresso)	La detrazione è aumentata a 1.220 euro per ciascun figlio di età inferiore a tre anni.
(soppresso)	Le predette detrazioni sono aumentate di un importo pari a 400 euro per ogni figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

<p>(soppresso)</p>	<p>Per i contribuenti con più di tre figli a carico la detrazione è aumentata di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo.</p>
<p>(uguale)</p>	<p>La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 95.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 95.000 euro.</p>
<p>In presenza di più figli <i>che danno diritto alla detrazione</i>, l'importo di 95.000 euro è aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.</p>	<p>In presenza di più figli, l'importo di 95.000 euro è aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.</p>
<p>(uguale)</p>	<p>La detrazione è ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati ovvero, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato. In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50 per cento tra i genitori. Ove il genitore affidatario ovvero, in caso di affidamento congiunto, uno dei genitori affidatari non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione è assegnata per intero al secondo genitore. Quest'ultimo, salvo diverso accordo tra le parti, è tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, pari al 50 per cento della detrazione stessa. In caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo. Se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli nati fuori del matrimonio e il contribuente non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, per il primo figlio si applicano, se più convenienti, le detrazioni</p>

(abrogato)	<p>alla quota di detrazione che non ha trovato capienza nella predetta imposta.</p> <p>Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro delle politiche per la famiglia, sono definite le modalità di erogazione del predetto ammontare.</p>
------------	---

Cosa fare

Seppure la norma non disponga alcun obbligo di informazione potrebbe essere utile comunicare ai dipendenti che dal mese di marzo il datore di lavoro non erogherà più né gli ANF né le detrazioni per figli a carico fino a 21 anni e che per ottenere il nuovo assegno unico devono presentare domanda all'Inps previa acquisizione dell'ISEE; quantomeno per importi fino a 40.000 euro.

Considerando che queste procedure richiedono parecchio tempo è opportuno che i dipendenti si attivino tempestivamente onde evitare che il nucleo familiare si trovi, per alcuni mesi, ad avere una riduzione di entrate finanziarie. Soprattutto per i nuclei numerosi o fragili la sospensione degli ANF e delle detrazioni può ammontare anche ad alcune centinaia di euro.

Gli effetti sul bilancio

L'ANF è finanziato sul bilancio dell'ente in quanto, non versando i contributi Cuaf all'Inps, non si possono recuperare dall'istituto di previdenza. Con il nuovo assegno unico l'onere sembra trasferirsi dal bilancio della PA a quello dell'Inps senza che, allo stato attuale, sia prevista una misura di recupero sui datori di lavoro pubblici.

Il risparmio finanziario, seppure limitato, avrà effetti positivi anche sul calcolo del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti per il rispetto del parametro di virtuosità legato alla determinazione delle capacità assunzionali (D.M. 17/03/2020).

Il risparmio risulta neutro sul calcolo della spesa storica di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 che non comprende gli ANF.