

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 21 marzo 2022, n. 11

Ci siamo!

Con la busta paga relativa al mese di marzo 2022 si realizza un passaggio importante.

Anzi, un doppio passaggio, dal “vecchio ANF” (assegno per il nucleo familiare) che diventa Assegno Unico e Universale per i Figli (A.U.U.F.) e, soprattutto una sorta di “salto”, dalla busta paga ad un pagamento diretto da parte dell’Inps.

Con il D.Lgs. n.230 del 30 dicembre 2021 (Istituzione dell’assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46), GU n.309 del 30-12-2021, **si realizza la “riforma” dell’Assegno familiare** in *standby* da luglio dello scorso anno.

Se non bastasse, con la Legge di Bilancio 2022, n.234 del 30 dicembre 2021, GU n.310 del 31-12-2021, **vengono meno le detrazioni per i figli a carico fino a 21 anni** in quanto assorbite nel nuovo Assegno Unico.

Quindi, con marzo 2022 si realizza un doppio salto per le buste paghe dei dipendenti con figli a carico fino a 21 anni: il nuovo Assegno Unico e Universale **fagocita** il vecchio Assegno per il nucleo familiare e, contemporaneamente, le detrazioni per i figli a carico. Uscendo tali

“agevolazioni/sostegni” dalla busta paga, il netto mensile dei dipendenti in tali situazioni diminuisce, in alcuni casi notevolmente. Il nuovo Assegno Unico sarà erogato direttamente dall’Inps previa domanda che ciascun lavoratore dipendente (ma anche gli autonomi, i disoccupati, gli incapienti...insomma tutti) dovrà presentare autonomamente all’Istituto Previdenziale.

Cosa comporta tutto questo:

- 1) il **dover attivarsi autonomamente** da parte dei dipendenti per presentare la domanda telematica (accedendo con proprie credenziali al portale Inps oppure tramite un Caf/Patronato – il datore di lavoro non può materialmente presentare alcuna domanda per conto del lavoratore);
- 2) **un impatto sul netto in busta paga del lavoratore** che dovrà comprendere la riforma in quanto, in caso contrario, si creerà un conflitto e/o una discussione e/o uno scontro con il proprio datore di lavoro che bonificherà per marzo 2022 un importo inferiore rispetto i mesi precedenti;
- 3) **una gestione in surplus del costo del personale** da parte del datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore abbia una “forza contrattuale” talmente alta da poter pretendere di mantenere inalterato il “netto concordato”, anche con l’uscita del vecchio Assegno e delle detrazioni per i figli fino a 21 anni dalla busta paga.

Tutto questo comporta la necessità di mettere in moto una importante “campagna di informazione” diretta da parte del datore di lavoro nei confronti del proprio personale dipendente per evitare *misunderstanding* in un momento in cui si stanno moltiplicando nel sistema del lavoro dipendete delle “facili dimissioni”.

Anche al fine di dare un contributo a questa importante “campagna di informazione”, e limitare / evitare il conflitto tra le parti protagoniste del rapporto di lavoro, condividiamo *open access* alcune [slide](#) e un [video](#) di approfondimento alle novità.

Nicola Porelli

ADAPT Professional Fellow

 @NicolaPorelli