

La corresponsione degli assegni per il nucleo familiare

a cura di Stefano Mocarrelli, Dottore Commercialista - Revisore Contabile*

di assegno per il nucleo familiare attraverso l'Uniemens del mese di luglio.

Riassunto ciò che il datore di lavoro deve fare, vediamo di seguito in dettaglio alcune delle situazioni più ricorrenti nella prassi operativa in riferimento alla gestione dell'adempimento in esame.

Anf e figli maggiorenni

L'Inps prevede la possibilità, in deroga alla regola generale secondo cui nel nucleo familiare rientrano solo i figli minorenni, di includere nel nucleo familiare ai fini dell'erogazione dell'assegno i seguenti soggetti:

- figli ed equiparati inabili maggiorenni, previa documentazione sanitaria attestante l'inabilità oppure autorizzazione dell'Inps con modello InpsSS3/AF;
- figli ed equiparati, studenti o apprendisti, di età superiore a 18 anni compiuti e inferiore a 21 anni compiuti, purché facenti parte di "nuclei numerosi", ovvero nuclei familiari con almeno 4 figli tutti di età inferiore ai 26 anni, previa autorizzazione dell'Inps con modello ANF/NN COD.SR61, unitamente alla dichiarazione del richiedente che attesti la qualifica di studente o di apprendista con il certificato di frequenza scolastica o il contratto di apprendistato. L'autorizzazione dell'Inps ha validità annuale, ferma restando la condizione per cui viene meno il diritto alla prestazione al momento del compimento del ventesimo anno di età del figlio o alla

scadenza del contratto di apprendistato o conclusione del percorso scolastico.

Anf e assenze dal lavoro

Ai sensi del d.P.R. n.797/55 l'assegno al nucleo familiare è dovuto sia per i periodi di attività lavorativa sia per le giornate di assenza dal lavoro retribuite o indennizzate; nel caso in cui si verificano assenze non retribuite o non indennizzate al lavoratore subordinato spettano tanti assegni familiari quante sono le giornate di effettivo lavoro.

Misura dell'Anf per i lavoratori a tempo pieno

La misura dell'assegno è, come noto, in rapporto a specifici livelli di reddito e al numero dei componenti il nucleo familiare. Ai lavoratori a tempo pieno, ai sensi dell'art.59, d.P.R. n.797/55, l'assegno familiare spetta per intero, qualora permanga la continuità del rapporto di lavoro, per:

- ogni mese (26 giorni di assegni) di lavoro, se ha effettuato 104 ore (con qualifica operaio) e 130 (impiegato);
- ogni settimana (6 giornate di assegni) se, in caso di mancato raggiungimento delle 104 o 130 ore mensili, ha effettuato almeno 24 ore settimanali di lavoro (operaio) e 30 ore (impiegato);
- ogni giornata lavorata, in caso di mancato raggiungimento delle 24 o 30 ore settimanali.

Al lavoratore che abbia raggiunto il minimo di ore prescritte dall'art.59, d.P.R. n.797/55, l'assegno è riconosciuto nella misura piena, anche in pre-

senza di assenze ingiustificate; qualora detto minimo non venga raggiunto, il lavoratore perde il diritto all'assegno per le giornate ingiustificate. In caso di settimana corta (orario di lavoro distribuito su 5 giornate anziché 6) l'assegno spetta per l'intero, anche per il sabato non lavorato; qualora non siano stati raggiunti i limiti di prestazione fissati dalla legge, al lavoratore sono corrisposti tanti assegni giornalieri quante sono le giornate effettivamente lavorate, escludendo pertanto la giornata del sabato. Non possono essere erogati complessivamente più di 6 assegni giornalieri per ciascuna settimana e 26 per ogni mese.

Misura dell'Anf per i lavoratori part-time

I lavoratori part-time hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare per un importo che varia a seconda delle ore di lavoro svolte nella settimana. Almeno 24 ore: l'assegno spetta nella misura intera (6 assegni giornalieri nella settimana) se la prestazione lavorativa settimanale è di durata non inferiore alle 24 ore; se il lavoratore ha effettuato almeno 24 ore di lavoro in ogni settimana l'assegno spetta per tutti i giorni della settimana, compreso il sabato in caso di settimana corta. Il limite minimo di ore è raggiungibile anche cumulando ore svolte alla dipendenze di più datori di lavoro e vale sia per gli operai che per gli impiegati.

Meno di 24 ore: i lavoratori part-time che lavorano meno di 24 ore settimanali hanno diritto all'assegno solo per

Tra i vari adempimenti previsti per il datore di lavoro nel mese di luglio, uno dei più rilevanti è senza dubbio la corresponsione degli assegni per nucleo familiare ai lavoratori che ne fanno richiesta, in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Agli effetti dell'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare, una volta messo a disposizione dei propri dipendenti il modello ANF/DIP, il datore di lavoro deve attenersi alla seguente procedura:

- ricevuto il modello ANF dai lavoratori, deve procedere a verificare la corretta compilazione dei moduli reddituali e la presenza della necessaria documentazione;
- calcolare il reddito complessivo e accertare che quest'ultimo sia composto per almeno il 70% da redditi di lavoro dipendente e assimilato;
- stabilire quale tabella dei livelli di reddito applicare in relazione alla situazione familiare e, a seconda del reddito familiare indicato, individuare l'importo dell'assegno spettante al lavoratore;
- provvedere a inserire la misura dell'Anf sul cedolino paga del mese di luglio;
- porre a conguaglio quanto anticipato per conto dell'Inps a titolo



le giornate in cui vi è stata prestazione lavorativa, indipendentemente dal numero delle ore lavorate in ciascuna giornata; in caso di settimana corta, il sabato non lavorato è escluso dal pagamento degli assegni. La circolare Inps n.126/00 prevede che, in caso di part-time orizzontale con orario inferiore alle 24 ore settimanali, l'assegno per il nucleo familiare spetta anche per le giornate di assenza dal lavoro retribuite o indennizzate (ferie, malattia, maternità e infortunio sul lavoro) verificatesi nel periodo contrattualmente previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Resta esclusa la possibilità, per i lavoratori in part time verticale, di usufruire dell'assegno per le giornate di assenza che cadono nel periodo contrattuale di pausa lavorativa.

Anf e rapporti lavorativi plurimi

Nel caso di più rapporti di lavoro, ai sensi dell'art.20, d.P.R. n.797/55, l'assegno deve essere corrisposto dall'azienda presso cui il lavoratore svolge l'attività principale, ovvero quella che lo impegna per il maggior numero di ore o quella che costituisce la fonte principale di reddito. A tale scopo il lavoratore dovrà farsi rilasciare, alla fine di ogni periodo paga, una dichiarazione dal datore di lavoro presso cui esplica l'attività lavorativa secondaria, attestante, per ogni settimana, il numero delle ore lavorate nelle singole giornate e la consegnerà al datore di lavoro presso cui svolge l'attività principale. Qualora non fosse possibile individuare l'attività principale, su richiesta del lavoratore l'assegno sarà pagato direttamente dall'Inps.

Variazioni del nucleo familiare

Il percettore dell'Anf è tenuto a comunicare le variazioni della situazione familiare entro trenta giorni dal suo verificarsi, mediante modello ANF/DIP, in modo da consentire l'eventuale attribuzione, cessazione o rideterminazione dell'assegno. In relazione alla variazione che comporti l'insorgenza del diritto alla corresponsione dell'assegno o all'aumento della

sua misura, l'erogazione del relativo importo dovuto avrà effetto dal primo giorno del periodo paga in corso alla data in cui essa si sia verificata (per esempio il 26 luglio nasce un figlio, il relativo assegno spetta dal 1° luglio). Nell'ipotesi in cui la modifica del nucleo familiare comporti il venir meno del diritto alla corresponsione dell'assegno o una riduzione dello stesso, l'erogazione dell'assegno o del maggior importo precedentemente dovuto cesserà alla fine del periodo paga in corso alla data in cui si è verificata la variazione (per esempio l'11 luglio un figlio diventa maggiorenne, la cessazione dell'assegno avrà decorrenza 1° agosto).

Anf per periodi pregressi

L'Inps, con il messaggio n.12790/06, ha disciplinato il pagamento degli assegni per il nucleo familiare per periodi pregressi. In capo al datore di lavoro sussiste l'obbligo di corresponsione, per conto dell'Istituto, degli Anf anche in caso di richiesta successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro relativamente a periodi pregressi, entro il termine della prescrizione quinquennale, a condizione che l'azienda

conservi un rapporto previdenziale con l'Inps ovvero non sia cessata o fallita. Qualora il datore di lavoro si rifiuti di erogare l'assegno a un ex dipendente, l'Inps, dopo aver provato ad esperire ogni formalità idonea a interessare il datore inadempiente, segnalerà l'azienda alla Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza; in tale ipotesi l'Inps provvederà al pagamento diretto della prestazione. Qualora l'azienda sia stata dichiarata fallita, la domanda degli assegni familiari da presentare direttamente all'Istituto va corredata di una dichiarazione del curatore fallimentare, che riporti i periodi di effettiva corresponsione degli assegni familiari già ricevuti e quelli eventualmente non corrisposti.

Rimborso dell'Anf

In caso di indebita percezione dell'assegno, il lavoratore è tenuto a rimborsare le somme non spettanti. Tali somme sono trattenute dall'importo degli assegni familiari eventualmente ancora da corrispondere e da ogni altro credito derivante da rapporto di lavoro, quali retribuzione, mensilità aggiuntive, indennità di fine rapporto, come stabilito dall'art.24, d.P.R.

n.797/55, e confermato dalla recente sentenza della Corte di Cassazione n.8873/15. Sulle somme indebitamente percepite non sono dovuti interessi, salvo che ciò sia causato da una condotta dolosa dell'interessato. Il recupero degli assegni non dovuti può avvenire su iniziativa del datore di lavoro che accerti la circostanza o su istanza dell'Inps. Il diritto del datore di lavoro di richiedere il rimborso dell'assegno erogato ai propri dipendenti si prescrive in cinque anni dalla scadenza del periodo di paga a cui si riferisce l'assegno. Il termine per l'Inps di recupero delle somme pagate indebitamente si prescrive in dieci anni.

**Studio Mocrelli, viale Verdi 88/B, Merate (LC), Tel. +39-5982029, Fax +39-5984636, studiomocrelli@mail.com. Studio Mocrelli è a disposizione dei lettori per approfondimenti in merito agli argomenti della rubrica e a problematiche di natura fiscale o societaria in generale.*