

Le notizie sotto il riflettore in breve

N°34 - 2022



SIULP



SOMMARIO

- Le nuove indennità accessorie previste dall'ultimo contratto di lavoro
- Servizi di mediazione linguistico – culturale in convenzione
- Nuova normativa congedi paternità e congedi parentali e in tema di assistenza a disabili
- La detrazione del mutuo dalla dichiarazione dei redditi

Le nuove indennità accessorie previste dall'ultimo contratto di lavoro

Continuiamo, in questo numero, la disamina dei benefici economici previsti dal recente rinnovo del contratto di lavoro di categoria, con la trattazione delle nuove indennità accessorie introdotte nell'architettura retributiva dei lavoratori della Polizia di Stato dal contratto di lavoro relativo al triennio 2019 – 2021, recepito nel decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022 n. 57, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2022 - Serie generale.

Ricordiamo che i contenuti economici dell'ultimo contratto riguardano il periodo dal 10 gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 e si applicano al personale non dirigente della Polizia di Stato.

Al riguardo, il Dipartimento ha emanato la [circolare esplicativa n. 555/VCP/27 del 22 luglio 2022](#).

Indennità per servizio aviolancistico

La fonte è l'articolo 15 del contratto. L'indennità tende a remunerare, il maggior disagio del personale in possesso del brevetto militare di paracadutismo che, durante lo svolgimento del servizio aviolancistico per addestramento e operazioni, è impiegato in qualità di direttore di lancio o addetto alla sicurezza lancio.

Si tratta di una indennità giornaliera pari a euro 15,00, cumulabile con le altre indennità già ordinariamente percepite dal personale interessato.

Indennità per attività di controllo del territorio delle forze di polizia a competenza generale e in servizio permanente di pubblica sicurezza

La fonte è l'articolo 16 del contratto. Si tratta di una indennità di euro 5,00 e di euro 10,00 finalizzata a remunerare le attività di controllo del territorio svolte, rispettivamente, nelle fasce serali e notturne dal personale della Polizia di Stato in quanto Forza di polizia a competenza generale e in servizio permanente di pubblica sicurezza, al fine di compensare l'espletamento di compiti e incarichi che comportano particolari rischi, disagi e responsabilità.

L'iniziativa riproduce sostanzialmente il compenso per le medesime attività una volta previsto dal Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali per il personale della Polizia di Stato.

Detta indennità è destinata al personale in servizio presso gli uffici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 1, 2, 3 e 5, del decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 2001, n. 208 (questure, distretti, commissariati, posti di Polizia e uffici delle Specialità) in relazione all'effettivo impiego in attività esterna di controllo del territorio, organizzata in turni continuativi, sulla base di ordini formali di servizio, nei quadranti serali e notturni e coordinata dalle sale operative delle questure e dalle sale operative o dalle sale radio dei commissariati distaccati di pubblica sicurezza e dalle sale operative o dalle sale radio degli uffici di Specialità.

La norma chiarisce espressamente che nelle fasce serali e notturne sono ricomprese, rispettivamente, le fasce orarie dalle 19 alle 01, ovvero dalle 18 alle 24 0 dalle 19 alle 24, e le fasce orarie dalle 01 alle 07, ovvero dalle 24 alle 06 0 dalle 24 alle 07 0 dalle 22 alle 07.

L'indennità in argomento è riconosciuta anche al personale che, nelle medesime fasce orarie, svolge attività nelle sale operative o nelle sale radio che coordinano detti servizi e al personale impiegato occasionalmente in servizi di controllo del territorio, in ragione dei turni di servizio effettuati.

Rispetto a quanto già previsto nel Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, la disposizione contrattuale riconosce il predetto emolumento anche al personale che nelle stesse fasce orarie è impiegato in turni di servizio di durata non inferiore a tre ore continuative, sulla base di formali ordini di servizio, per concorrere, sotto il coordinamento delle rispettive sale operative, nella medesima attività di controllo del territorio.

Con la richiamata disposizione, dunque, la nuova indennità è corrisposta anche al personale comandato, nelle fasce serali e notturne, in pattuglie di supporto esterno alle ordinarie unità operative di presidio del territorio per un periodo di tempo non inferiore a tre ore continuative.

La nuova indennità è cumulabile con l'indennità per servizi esterni e con le altre indennità già ordinariamente percepite, mentre non è cumulabile con l'indennità di missione e con le indennità di ordine pubblico di cui all'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, ferme restando le disposizioni adottate, in via eccezionale e limitate al periodo pandemico, per le attività di controllo del territorio finalizzate all'osservanza delle prescrizioni imposte per contenere la diffusione del contagio da COVID-19 per le quali è consentito attribuire il compenso per le attività di controllo del territorio e l'indennità di ordine pubblico.

La disposizione stabilisce, infine, che con determinazione del Capo della polizia Direttore generale della pubblica sicurezza è stabilito annualmente, tenendo conto degli stanziamenti previsti, il numero dei turni in relazione ai quali può essere corrisposta la medesima indennità.

Per l'anno 2022, il decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza datato 10 giugno 2022 ha stabilito, sulla base dei dati rilevati nell'anno 2020, quale anno di "picco" del triennio contrattuale 2018-2020, che l'indennità in argomento è corrisposta per complessivi n. 1.138.290 turni nelle fasce serali e n. 953.060 turni nelle fasce notturne senza previsione di alcuna distribuzione per uffici.

Indennità per il personale in possesso di qualifiche professionali nel settore cyber

La fonte è l'articolo 17 del contratto. La norma prevede una indennità giornaliera di euro 5,00 per il personale della Polizia di Stato in possesso di specifiche qualifiche professionali nel settore cyber in servizio nelle strutture centrali e periferiche dell'Organo del Ministero dell'Interno per la sicurezza e per la regolarità dei servizi di telecomunicazioni, impiegato nei servizi di protezione informatica di infrastrutture critiche informatizzate di interesse nazionale e nella tutela della sicurezza delle reti, di cui all'articolo 7-bis del decreto-legge 27 luglio 2005, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 luglio 2005, n. 155.

La medesima indennità è riconosciuta anche al personale, in possesso delle stesse qualifiche professionali, effettivamente impiegato in attività di protezione delle reti, dei sistemi informativi, dei servizi informatici, delle comunicazioni elettroniche e di risposta agli eventi di sicurezza informatica dell'Amministrazione della pubblica sicurezza (e non dei singoli Uffici, Reparti, Scuole o articolazioni di essi), in servizio presso i centri e gli uffici a ciò deputati sia del Dipartimento della pubblica sicurezza che di quelli di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), n.5) del d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208.

La disposizione prevede, poi, che le specifiche qualifiche professionali nel settore cyber devono essere stabilite con decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza il quale, adottato il 10 giugno 2022, attualmente in fase di registrazione, le ha individuate in quelle di "operatore cyber" o "analista di fonti aperte-OSINT e SOCMINT" di cui al decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza 8.3.2022, adottato ai sensi dell'articolo 46-bis del d.P.R. 24 aprile 1982, n. 335.

Al personale già in servizio negli uffici suindicati e impiegato nelle richiamate peculiari attività con certificazioni nel settore della cybersicurezza, annotate nello stato matricolare, ma non ancora in possesso delle prescritte abilitazioni di "operatore cyber" o "analista di fonti aperte-OSINT e SOCMINT", il citato decreto riconosce, in via transitoria, nelle more della frequenza dei relativi corsi, limitatamente all'anno 2022, la qualifica professionale di "operatore nel settore cyber" che, attesa la sua natura temporanea, non deve essere annotata nello stato matricolare dell'interessato.

L'indennità in parola deve essere corrisposta per ogni giorno di effettivo impiego negli specifici servizi sopra delineati; ne consegue che essa non deve, quindi, essere corrisposta nelle giornate di diverso impiego o di assenza dal servizio.

Anche in questo caso la disposizione prevede che, con determinazione del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza, è stabilito annualmente, tenendo conto degli stanziamenti previsti, il numero delle giornate in relazione alle quali può essere corrisposta la medesima indennità.

La nuova indennità è cumulabile con le altre indennità già ordinariamente percepite dal personale interessato.



Dai creatori di RataBassotta®
TFS subito
La tua liquidazione senza attese.

In convenzione con il sindacato SIULP

SCOPRI DI PIÙ

IBL Banca
GRUPPO BANCARIO

Indennità mensile artificieri

La fonte è l'articolo 20 del contratto che istituisce, con decorrenza 1.1.2022, una specifica indennità mensile di euro 100,00 in favore del personale della Polizia di Stato specializzato artificiere, in possesso della qualifica di operatore *improvised explosive device disposal* (IEDD), *conventional munitions disposal* (CMD) o *explosive ordnance disposal* (EOD) ovvero artificiere antisabotaggio ed effettivamente impiegato, in relazione alla qualifica posseduta, negli Uffici istituzionalmente deputati a quell'attività.

La nuova indennità è cumulabile con il premio di disattivazione ordigni esplosivi di cui alla legge 29 maggio 1985, n. 294, l'indennità di rischio di cui all'articolo 1 del d.P.R. 5 maggio 1975 n. 146 e le altre indennità già ordinariamente percepite dal personale interessato.

Indennità per soccorritori alpini

La fonte è l'articolo 21 del contratto di lavoro. La norma prevede una specifica indennità giornaliera di euro 6,00 per soccorritori alpini da corrispondere al personale della Polizia di Stato impiegato in operazioni di soccorso alpino, alle dipendenze funzionali del Centro Addestramento Alpino della Polizia di Stato.

In particolare il nuovo emolumento deve essere corrisposto al personale effettivamente impiegato in operazioni di ricerca e soccorso in occasione dello svolgimento delle attività operative o di mantenimento dell'efficienza operativa esterne, di durata non inferiore a tre ore, che sia in possesso delle tre qualifiche operative professionali di alpinista, sci alpinista ed esperto manovratore di corde, nonché ai conduttori cinofili della squadra unità cinofile a carattere speciale per la ricerca di persone in valanga e in superficie impiegati in operazioni di ricerca e soccorso.

La medesima indennità è riconosciuta al personale abilitato al servizio di sicurezza e soccorso in montagna quando effettivamente impiegato in operazioni di soccorso alpino di durata non inferiore a tre ore. Ciò significa che l'indennità in argomento può essere corrisposta a tale personale non per lo svolgimento dei servizi di controllo del territorio nei comprensori sciistici, ma solo allorché questi siano impiegati in operazioni di soccorso alpino.

La nuova indennità è cumulabile con le altre indennità già ordinariamente percepite dal personale interessato.

Servizi di mediazione linguistico – culturale in convenzione

Si riporta il testo della nota n. N. 555/V-RS/Area 1^ - prot. 4089 del 18 agosto 2022 con la quale il Dipartimento della PS ha fornito risposta alla richiesta di chiarimenti della Segreteria Nazionale del Siulp, il cui testo è stato pubblicato sul Flash n. 28 del 9 luglio 2022:

“Con riferimento alla nota in epigrafe, la Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle frontiere ha informato che, per corrispondere alle esigenze rappresentate, facendo ricorso alla procedura di cui all'art. 63, comma 59 del D.Lgs. n. 50/2016 ss.mrn. (Codice dei contratti pubblici), ha sottoscritto, in data 28 giugno 2022, il contratto n. 30037 di rep. per la fornitura di un servizio di mediazione linguistica e culturale, per la durata di 19 mesi.

In data 13.07.2022, dopo aver acquisito la necessaria documentazione di carattere amministrativo contabile, è stato trasmesso ai competenti organi di controllo il decreto di approvazione per la registrazione dello stesso, all'esito positivo della quale il contratto diverrà efficace per le Parti”.

Nuova normativa congedi paternità e congedi parentali e in tema di assistenza a disabili



E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022 il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante "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 la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

Il decreto entra in vigore dal 13 agosto 2022 e porta con sé alcune novità finalizzate a promuovere un miglioramento della conciliazione tra i tempi di vita lavorativa e di vita familiare a tutti i lavoratori con compiti di cura in qualità di

genitori e/o di prestatori di assistenza, nonché di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne, per un'effettiva parità di genere sia sul lavoro che in famiglia.

Il decreto oltre a contenere misure in materia smart working (i datori di lavoro dovranno concedere priorità alle richieste di provenienti da dipendenti con figli fino a 12 anni o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in caso di gravità accertata o di quei lavoratori che siano caregivers), prevede modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, nonché alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante norme per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità.

Ci soffermiamo su queste ultime, i cui contenuti di interesse per le Forze di polizia sono stati, altresì, oggetto della [circolare](#) emanata dal Dipartimento della P.S. n. [333 - ord. Prot. 0004029 del 12 agosto 2022](#).

Viene reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni quale diritto autonomo e distinto che spetta al padre lavoratore, in aggiunta al congedo di paternità "alternativo", spettante solo nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. Spetterà anche ai lavoratori del pubblico impiego (che sino ad oggi erano stati esclusi).

Al riguardo, il nuovo articolo 27-bis prevede che il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astenga dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi (non devono, pertanto, essere computati i giorni festivi o non lavorativi), non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, si applica anche al padre adottivo o affidatario ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 dello stesso decreto legislativo che viene ridefinito "congedo di paternità alternativo".

Per il congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori il dlgs 105/22 estende il diritto all'indennità fino ai 12 anni di vita del bambino.

Inoltre, viene disposto l'aumento:

- da 10 a 11 mesi della durata complessiva del congedo riconosciuto al genitore solo (sostegno ai nuclei familiari monoparentali), ovvero in caso di decesso o inabilità dell'altro genitore ovvero di mancato riconoscimento del bambino, ovvero al genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337-quater del codice civile,

l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato;

- da 6 a 9 mesi della durata del congedo indennizzabile nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori (in misura di tre mesi, intrasferibili, a ciascun genitore per un periodo totale di sei mesi);
- per un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro;

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Per quel che concerne il trattamento economico e normativo del congedo parentale la nuova normativa prevede che:

- fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione;
- i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di nove mesi e non più di sei mesi);
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Restano immutati i limiti massimi individuali per entrambi i genitori già previsti per la fruizione del congedo parentale. In particolare:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, ai sensi del quale al personale della Polizia di Stato, con figli minori di sei anni, che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, è concesso il congedo straordinario di cui all'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco di sei anni.

Nel caso di adozione e di affidamento l'articolo 36 prolunga da sei a dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, la corresponsione dell'indennità di cui all'articolo 34 dello stesso decreto legislativo, per il periodo massimo complessivo ivi previsto.

Per quel che concerne il congedo biennale per assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità, il nuovo comma 5 dell'articolo 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 prevede che:

- il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di accertata gravità ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi;
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

L'articolo 3 del Dlgs 30 giugno 2022, n. 105 prevede, infine, alcune modifiche alla legge 5 febbraio 1992 nr. 104.

In primo luogo, viene introdotto l'articolo 2-bis, che prevede il divieto di discriminazione o di riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici legati alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

In secondo luogo viene riformulato l'articolo 33, comma 2, in base al quale oggi, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

In terzo luogo, viene sostituito l'articolo 33, comma 3 con un nuovo testo che prevede che il lavoratore dipendente ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia:

- coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado;
- in caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.

Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Inoltre, il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di

gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

In quarto e ultimo luogo è previsto un sostanziale aggiornamento dell'apparato sanzionatorio in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei relativi diritti con la previsione di una sanzione amministrativa pecuniaria per il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27-bis, dell'arresto fino a sei mesi in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 e di sanzioni riconducibili alle disposizioni di cui agli artt. 42, 42-bis, 45 e 53.

Al riguardo anche l'INPS, con il Messaggio n° 3066 del 04 agosto 2022 (link), ha fornito le prime indicazioni in ordine all'applicazione delle nuove disposizioni normative in materia di congedo di paternità e congedo parentale

Nelle premesse si precisa che le misure entreranno in vigore dal 13 agosto 2022 e che ulteriori indicazioni operative saranno oggetto di una specifica circolare che verrà pubblicata successivamente.

La detrazione del mutuo dalla dichiarazione dei redditi



Chi nel 2022 ha acquistato, ristrutturato o costruito la prima casa, può detrarre le spese dell'eventuale mutuo richiesto dalla dichiarazione dei redditi.

È possibile detrarre dal 730 una quota degli interessi passivi del finanziamento, in particolare il 19 per cento degli interessi passivi sul mutuo, per un massimo di 4 mila euro (per una detrazione massima di 760 euro), per l'acquisto, la costruzione e la ristrutturazione dell'abitazione principale. Si possono detrarre anche gli interessi passivi legati

all'acquisto di immobili diversi (per un massimo di 2.065,83 euro), agli interventi di recupero del patrimonio edilizio (solamente per i mutui contratti nel 1997, per un massimo di 2.582,28 euro), al miglioramento a breve medio e lungo termine in campo agricolo.

Oltre agli interessi passivi, sono detraibili dal 730 anche gli oneri accessori sul mutuo, le commissioni agli istituti di credito ed eventuali oneri fiscali e aggiuntivi. Sono detraibili anche le spese notarili, le perizie tecniche, le spese per l'apertura di un conto corrente ad hoc.

Di contro, non si possono detrarre dal 730 i costi delle polizze stipulate in concomitanza con l'accensione del mutuo, gli interessi passivi legati ad aperture di credito, cessione dello stipendio, o altri tipi di finanziamento, anche se garantito da un immobile. In caso si accenda un mutuo con sovvenzioni statali, gli interessi passivi su cui calcolare la detrazione sono solo quelli che restano effettivamente in carico del contribuente.

In caso di mutuo cointestato, la detrazione degli interessi passivi spetta in parti uguali ad ogni intestatario, a prescindere dalla quota di proprietà della casa. Solo se la casa è cointestata ma il mutuo è in capo a una persona sola, questa potrà detrarre il mutuo al 100 per cento, anche in caso si tratti di due coniugi. L'importo massimo detraibile rimane di 4 mila euro, anche in caso di più cointestatari.

Le disposizioni per la detrazione degli interessi passivi sul mutuo cointestato in parti uguali, per un massimo di 2 mila euro ciascuno, valgono anche in caso di coniugi separati legalmente, purché siano ancora cointestatari del mutuo e della casa.

In caso due coniugi siano cointestatari di una casa e del relativo mutuo, ma uno dei due coniugi sia fiscalmente a carico dell'altro, quest'ultimo può detrarre il 100 per cento degli interessi passivi.