

Torino li, 10 gennaio 2022

Circolare n. 2/2022

Ai Sigg. Clienti

Oggetto: Legge di Bilancio 2022 – Principali novità in materia di lavoro e previdenza.

PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2022.

Argomento	Descrizione
<p>Misure generali per il riordino dei trattamenti di integrazione salariale</p>	<p>Vengono introdotte diverse disposizioni con l'intento di effettuare un riordino della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari già regolati dal DLgs. 14.9.2015 n. 148.</p> <p>Campo di applicazione Si dispone l'ampliamento del novero dei destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consentendo l'accesso agli ammortizzatori sociali in questione anche ai lavoratori a domicilio e a tutti gli apprendisti; • riducendo da 90 a 30 giorni l'anzianità di effettivo lavoro – alla data di presentazione della relativa domanda di concessione – quale requisito richiesto ai lavoratori per poter accedere ai trattamenti di integrazione salariale. <p>Modalità di computo dei dipendenti Si stabilisce, ai fini del calcolo delle soglie dimensionali, che vengano computati tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Il computo riguarda indistintamente i lavoratori che prestano l'attività lavorativa all'interno o all'esterno dell'azienda.</p> <p>Modifica alla disciplina del contributo addizionale Viene modificata la disciplina del contributo addizionale di cui all'art. 5 del DLgs. 148/2015, dovuto dalle aziende che presentano domanda di integrazione salariale.</p> <p>Incompatibilità con lo svolgimento di prestazioni lavorative Secondo le nuove previsioni, il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.</p>
<p>Novità in materia di CIGS</p>	<p>Vengono previsti una serie di interventi che riguardano nello specifico i trattamenti di integrazione salariale straordinaria (CIGS), così come disciplinata dagli artt. 19 - 25-<i>bis</i> del DLgs. 148/2015.</p> <p>Ampliamento del campo di applicazione della CIGS Modificando l'art. 20 del DLgs. 148/2015, al fine di ampliare il campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale straordinario, viene stabilito che a partire dal 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i trattamenti di CIGS in questione, relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2022, trovano applicazione anche in relazione a tutti datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del D.Lgs. 148/2015 che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti. <p>Nuove causali di intervento Vengono apportate modifiche anche alla disciplina delle causali di intervento della CIGS, prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'ampliamento della causale di riorganizzazione aziendale, includendo in tale ipotesi la realizzazione di processi di transizione;

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<ul style="list-style-type: none"> la modifica del programma di riorganizzazione aziendale anche al fine di gestire i predetti processi di transizione, e non solo le inefficienze della struttura gestionale o produttiva; un'ulteriore definizione delle finalità del citato programma di riorganizzazione. <p>Inoltre, sono previsti interventi anche con riferimento alla causale del contratto di solidarietà, incentivandone il ricorso mediante l'aumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> della riduzione oraria che passa dal 60% all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; della percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, che passa dal 70% all'80%, nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è attivato. <p>Contribuzione per la richiesta di CIGS</p> <p>A decorrere dall'1.1.2022, trova applicazione un contributo ordinario a carico:</p> <ul style="list-style-type: none"> dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di CIGS, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; delle imprese del trasporto aereo e dei partiti e movimenti politici. <p>Il contributo in questione trova applicazione nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% è a carico del lavoratore.</p>
Accordo di transizione occupazionale e relativo incentivo alle assunzioni	<p>Introducendo il nuovo art. 22-ter del DLgs. 148/2015, viene definita la disciplina dell'accordo di transizione occupazionale.</p> <p>Si tratta di un accordo da stipulare in sede di procedura di consultazione sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento di CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti; che si concretizza nella concessione, in deroga agli ordinari limiti di durata, di un ulteriore intervento di CIGS finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, pari a un massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. <p>Nel contempo, il provvedimento in esame introduce un incentivo per l'assunzione di lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale, che consiste in un contributo mensile concedibile per un massimo di 12 mesi e pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.</p>
Novità in materia di Fondi di solidarietà	<p>Vengono introdotte novità in merito ai Fondi di solidarietà disciplinati dal DLgs. 148/2015.</p> <p>In particolare, ci si riferisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del DLgs. 148/2015 e ai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi ex art. 27 del DLgs. 148/2015, per i quali si prevede l'ampliamento del campo di applicazione grazie all'inclusione dei datori di lavoro con almeno un dipendente; al Fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 del DLgs. 148/2015, ampliando anche in questo caso il novero dei datori di lavoro interessati (inclusendo anche le imprese con almeno un dipendente), modificando la durata delle prestazioni (da 13 a 26 settimane in un biennio mobile, per le aziende che, rispettivamente, occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia) e fissando due aliquote di finanziamento, pari allo 0,5% e allo 0,8% rispettivamente per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia. <p>Viene poi sostituito l'assegno ordinario disciplinato dall'art. 30 del DLgs. 148/2015, con l'assegno di integrazione salariale.</p> <p>Infine, dall'1.1.2022, il rilascio del DURC viene vincolato al regolare versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali.</p>
Modifiche al contratto di espansione	<p>Per quanto riguarda il contratto di espansione introdotto in via sperimentale dall'art. 41 del DLgs. 148/2015 (ossia, un ammortizzatore sociale finalizzato ad agevolare le aziende nella gestione efficiente del cambiamento dei processi produttivi), la legge di bilancio prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> una proroga del periodo sperimentale fino al 2023; un ampliamento del novero delle aziende interessate, riducendo il limite dimensionale minimo da 100 a 50 unità lavorative in organico.

Argomento	Descrizione
Misure in materia di delocalizzazione	<p>Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo in caso di cessazione dell'attività produttiva, i datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi apprendisti e dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti, e che intendano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto autonomo situato in Italia, • con cessazione definitiva della relativa attività, licenziando almeno 50 lavoratori, <p>devono darne comunicazione per iscritto, almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 4 della L. 223/91 ai soggetti previsti dalla Legge.</p> <p>Qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione la previsione di cui all'art. 2 co. 35 della L. 28.6.2012 n. 92.</p> <p style="text-align: center;">Sanzioni</p> <p>I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli.</p> <p>È previsto il pagamento del doppio del contributo di cui all'art. 2 co. 35 della L. 92/2012 in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mancata di presentazione del piano; • assenza, nel piano, degli elementi previsti; • inadempimento da parte del datore di lavoro agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile. <p>In tali casi, qualora il datore avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione la citata previsione di cui all'art. 2 co. 35 della L. 92/2012.</p> <p>È previsto il pagamento del suddetto contributo aumentato del 50% in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale. Non troverà applicazione la previsione di cui all'art. 2 co. 35 della L. 92/2012 qualora il datore avvii la procedura di licenziamento collettivo (qualora il datore avvii tale procedura in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, decorsi i previsti 90 giorni, non trova applicazione l'art. 4 co. 5 e 6 della L. 223/91).</p>
Esonero contributivo dello 0,8% della quota IVS a carico del lavoratore	<p>Per i periodi di paga dall'1.1.2022 al 31.12.2022, in favore dei rapporti di lavoro dipendente viene riconosciuto un esonero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pari allo 0,8%; • da applicarsi sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore. <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p style="text-align: center;">Condizione</p> <p>L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.</p> <p style="text-align: center;">Esclusione</p> <p>L'esonero non si applica per i rapporti di lavoro domestico.</p>
Esonero contributivo per i contratti di apprendistato di primo livello	<p>Per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, viene riconosciuto l'esonero del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1 co. 773, quinto periodo, della L. 27.12.2006 n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.</p> <p style="text-align: center;">Datori di lavoro</p> <p>Lo sgravio è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.</p>
Esonero contributivo lavoratori delle cooperative	<p>Le società cooperative che si costituiscono, a decorrere dall'1.1.2022, ai sensi dell'art. 23 co. 3-<i>quater</i> del DL 22.6.2012 n. 83 (ovverosia costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse ai lavoratori medesimi) possono fruire di un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.</p> <p>L'esonero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si applica nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e

Argomento	Descrizione
	<p>applicato su base mensile;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha una durata massima di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa; • non riguarda i premi e contributi dovuti all'INAIL. <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p style="text-align: center;">Esclusioni</p> <p>L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.</p>
Esonero contributivo per gli imprenditori agricoli professionali e i coltivatori diretti	<p>L'esonero contributivo in favore degli imprenditori agricoli professionali e i coltivatori diretti <i>under</i> 40, previsto dall'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019 n. 160, viene esteso anche al 2022.</p> <p>L'esonero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riguarda la contribuzione IVS e il contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 3.6.75 n. 160 (sono esclusi il premio INAIL e il contributo di maternità); • è pari al 100%; • ha una durata massima di 24 mesi.
Esonero contributivo lavoratrici madri	<p>In favore delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato che hanno fruito del congedo obbligatorio di maternità viene riconosciuto, in via sperimentale per l'anno 2022, un esonero del 50% dal pagamento dei contributi previdenziali a loro carico.</p> <p>L'esonero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha la durata di un anno; • decorre dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Incentivo per l'occupazione di lavoratori di imprese in crisi	<p>L'agevolazione introdotta dall'art. 1 co. 10 della L. 30.12.2020 n. 178 viene riconosciuta anche ai datori di lavoro privati che nel periodo ivi considerato assumono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con contratto di lavoro a tempo indeterminato; • lavoratori subordinati da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1 co. 852 della L. 27.12.2006 n. 296; • indipendentemente dalla loro età anagrafica. <p>L'agevolazione prevista dal citato art. 1 co. 10 della L. 30.12.2020 n. 178 consiste in un esonero contributivo pari al 100% (e nel limite massimo di 6.000,00 euro su base annua) in caso di assunzioni di lavoratori <i>under</i> 36, con contratto a tempo indeterminato, e per le conversioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022.</p>
Tirocinio - Revisione della disciplina	<p>Vengono abrogati i co. 34, 35 e 36 dell'art. 1 della L. 92/2012, procedendo così al riordino della disciplina sul tirocinio, con un inasprimento delle regole per evitarne un uso distorto, e alla differenziazione tra tirocinio curriculare ed extracurriculare.</p> <p style="text-align: center;">Nuove linee guida per i tirocini diversi da quelli curricolari</p> <p>Il Governo e le Regioni dovranno concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise, sulla base dei nuovi criteri fissati.</p> <p style="text-align: center;">Obblighi del soggetto ospitante</p> <p>Con riguardo agli obblighi in capo al soggetto ospitante, viene precisato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 9-<i>bis</i> co. 2 del DL 510/96; • quest'ultimo è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex DLgs. 81/2008. <p style="text-align: center;">Sanzioni</p> <p>Vengono inoltre previste le seguenti sanzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per la mancata corresponsione dell'indennità di tirocinio, è prevista una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000,00 euro a un massimo di 6.000,00 euro;

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<ul style="list-style-type: none"> per il tirocinio svolto in modo fraudolento (cioè eludendo la prescrizione secondo cui non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente), viene prevista la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio e la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.
Piani formativi aziendali	Modificando l'art. 118 co. 1 della L. 23.12.2000 n. 388, si dispone che con accordo interconfederale stipulato dalle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nelle Province autonome di Trento e di Bolzano può essere istituito un fondo territoriale intersettoriale. I fondi possono altresì finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 11, 21 co. 1, lett. a), b) e c), e 30 del DLgs. 148/2015.
Apprendistato professionalizzante per i lavoratori in CIGS	A decorrere dall'1.1.2022, è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 47 co. 4 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del DLgs. 14.9.2015 n.148 (finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero). Tale misura è riconosciuta al fine di permettere ai suddetti lavoratori di potersi qualificare o riqualificare professionalmente.
Apprendistato professionalizzante sportivi	Viene disposta una riduzione, da 29 a 23 anni, del limite massimo di età previsto dall'art. 44 co. 1 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, in caso di assunzione di lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante da parte di società e associazioni sportive professionistiche.
Esonero accantonamento quote TFR e ticket licenziamento	Si prevede la proroga anche per gli anni 2022 e 2023 degli esoneri previsti dall'art. 43-bis del DL 28.9.2018 n. 109 e riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> le quote di trattamento di fine rapporto (TFR), relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro; il c.d. "ticket licenziamento". L'agevolazione viene riconosciuta: <ul style="list-style-type: none"> in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), ai sensi dell'art. 44 del DL 109/2018; limitatamente ai lavoratori ammessi al trattamento di integrazione salariale sopra richiamato.
Estensione dell'indennità NASPI	Vengono modificati gli artt. 2 - 4 del DLgs. 4.3.2015 n. 22, introducendo alcune novità in materia di NASpl riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> i soggetti beneficiari; i requisiti di accesso; il meccanismo di riduzione dell'importo. <p style="text-align: center;">Soggetti beneficiari</p> A partire dall'1.1.2022 viene previsto un ampliamento dei destinatari della NASpl con l'estensione dell'indennità anche agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici ex L. 240/84. <p style="text-align: center;">Requisiti di accesso</p> Per gli eventi occorsi a partire dall'1.1.2022 viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione. Pertanto, per i soggetti disoccupati a partire da tale data, l'accesso alla NASpl sarà garantito a condizione che: <ul style="list-style-type: none"> siano in stato di disoccupazione; possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione. <p style="text-align: center;">Meccanismo di riduzione</p> Viene stabilito che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022, l'indennità di NASpl si riduca del 3% ogni mese a decorrere: <ul style="list-style-type: none"> dal primo giorno del sesto mese di fruizione; ovvero dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione, per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il 55° anno di età alla data di presentazione della domanda.

Argomento	Descrizione
Modifiche alla "DIS-COLL"	<p>Viene modificata la disciplina dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. "DIS-COLL"), introducendo all'art. 15 del DLgs. 22/2015 il co. 15-<i>quinquies</i> che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consente la corresponsione mensile della prestazione per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento; • estende, da 6 a 12 mesi, la durata massima per l'erogazione della prestazione; • riconosce la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile ex art. 15 co. 4 del DLgs. 22/2015 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso; • prevede che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022 il meccanismo mensile di riduzione del 3% della DIS-COLL venga applicato dal sesto mese (invece che dal quarto). <p>Inoltre, dall'1.1.2022, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpl.</p>
Politiche attive lavoratori autonomi	<p>Sono estese anche ai lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma nazionale "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori" (GOL). Queste sono erogate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in caso di cessazione, in via definitiva, dell'attività professionale; • allo scopo di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi; • dai centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo.
Indennità lavoratori fragili	<p>Ai lavoratori fragili dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, che siano stati destinatari durante il 2021 del trattamento di cui all'art. 26 co. 2 del DL 18/2020, viene riconosciuta un'indennità <i>una tantum</i> pari a 1.000,00 euro per l'anno 2022, qualora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile; • abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia. <p style="text-align: center;">Domanda ed erogazione</p> <p>L'indennità in esame è erogata dall'INPS previa domanda dell'interessato, corredata dall'autocertificazione che attesti il possesso dei due requisiti sopra indicati, entro il limite di spesa complessivo pari a 5 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p style="text-align: center;">Esclusione dal reddito imponibile e dalla contribuzione figurativa</p> <p>L'indennità non concorre alla formazione del reddito e non dà diritto all'accredito di contribuzione figurativa.</p>
Indennità per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale	<p>Viene istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il "Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto a <i>part-time</i> ciclico verticale", con una dotazione di 30 milioni di euro per gli anni 2022 e 2023, al fine di sostenere economicamente i lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale.</p>
Indennità per i lavoratori dei call center	<p>Viene disposto, anche per l'anno 2022, il rifinanziamento, nel limite di spesa di 20 milioni di euro, delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dei <i>call center</i>.</p>
Indennità di maternità lavoratrici autonome	<p>Viene riconosciuta l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità alle lavoratrici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • iscritte alla Gestione separata INPS, • autonome e imprenditrici agricole, • libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al DLgs. 151/2001, <p>che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo, un reddito inferiore a 8.145,00 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT.</p>
Congedo del padre lavoratore	<p>Dall'anno 2022 viene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stabilizzato il congedo obbligatorio in 10 giorni del padre lavoratore;

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • riconosciuta la possibilità di astensione per il periodo ulteriore di un giorno (c.d. “congedo facoltativo”), previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
Tutele previdenziali per i giornalisti	<p>Vengono introdotte importanti disposizioni finalizzate al potenziamento delle garanzie previdenziali e assicurative per i giornalisti.</p> <p>Tra le varie, si prevede che, con riferimento alla gestione sostitutiva, la funzione previdenziale svolta dall'INPGI venga trasferita all'INPS.</p> <p>Vengono inoltre regolamentati gli strumenti di sostegno al reddito (CIG e disoccupazione) e prevista una gestione assicurativa INAIL analoga a quella della generalità dei lavoratori dipendenti.</p>
Modifiche al reddito di cittadinanza	<p>In materia di reddito di cittadinanza (Rdc), introdotto dal DL 28.1.2019 n. 4 (conv. L. 28.3.2019 n. 26), oltre al rifinanziamento strutturale della misura, sono previste novità riguardo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • agli obblighi a cui sono soggetti i percettori della misura; • alla riduzione dell'importo del beneficio in esame; • all'incentivo previsto per i datori di lavoro e le agenzie per il lavoro in caso di assunzione di un soggetto destinatario del Rdc. <p>Vengono inoltre inaspriti i controlli da parte dell'INPS e dei Comuni e ampliate le ipotesi di revoca e decadenza dal beneficio.</p> <p style="text-align: center;">Obblighi per i percettori di Rdc</p> <p>Con riguardo agli obblighi in capo ai percettori di Rdc, si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • che la domanda di Rdc sia equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro; • che il patto per l'inclusione sociale preveda la frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà, pena la decadenza dal beneficio; • che i patti di lavoro e di inclusione sociale prevedano necessariamente la partecipazione periodica dei beneficiari ad attività, con colloqui in presenza; • l'anticipazione della comunicazione obbligatoria di variazione della situazione occupazionale nelle forme dell'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare al giorno antecedente l'inizio della stessa (invece che entro i 30 giorni successivi al suo inizio); • la diminuzione, da 3 a 2, del numero massimo di offerte congrue tra le quali il percettore di Rdc è tenuto ad accettare; • la riduzione, in generale, da 100 a 80 km entro cui la prima offerta può essere ritenuta congrua; per la seconda offerta la congruità prescinde dalla collocazione geografica della stessa; • che, in caso di proposta di occupazione con contratto di lavoro a tempo determinato o <i>part-time</i>, l'offerta di lavoro si considera congrua a condizione che non sia distante più di 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici sia in caso di prima che di seconda offerta; • l'eliminazione del criterio della durata dello stato di disoccupazione e la revisione del criterio retributivo nella valutazione dell'offerta di lavoro congrua. <p style="text-align: center;">Meccanismo di riduzione mensile</p> <p>Viene introdotto un meccanismo di riduzione mensile in base al quale l'importo del reddito di cittadinanza, della sola parte che integra il reddito familiare (quota A), viene ridotto di una somma pari a 5,00 euro per ciascun mese a partire dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta congrua.</p>
Esonero contributivo per assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza	<p>L'incentivo all'assunzione previsto dall'art. 8 del DL 28.1.2019 n. 4 per i datori di lavoro che assumono percettori di reddito di cittadinanza (Rdc) a tempo pieno e indeterminato (anche mediante il contratto di apprendistato) viene esteso anche ai datori di lavoro che procedano all'assunzione di tali lavoratori con contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a tempo determinato; • a tempo indeterminato parziale. <p>La norma riconosce poi, alle agenzie per il lavoro, in caso di assunzione di beneficiari di Rdc a seguito di specifica attività di mediazione, un incentivo pari al 20% di quello previsto per i datori di lavoro, che viene decurtato da quello previsto per questi ultimi.</p>

Argomento	Descrizione
Modifiche alla pensione anticipata "Quota 100"	Viene prorogato anche per il 2022 – modificando i requisiti anagrafici richiesti – il diritto di accesso alla pensione anticipata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'art. 14 del DL 28.1.2019 n. 4, originariamente definita pensione "Quota 100". Il requisito anagrafico viene infatti rideterminato in 64 anni di età (anziché 62, come da disposizione previgente), mentre rimane invariato il requisito contributivo a 38 anni di anzianità contributiva (c.d. pensione "Quota 102").
Proroga dell'anticipo pensionistico "Opzione donna"	Anche per il 2022 è possibile richiedere l'accesso al trattamento pensionistico anticipato c.d. "Opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 28.1.2019 n. 4, per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2021 e non più il 31.12.2020, come da disposizione previgente. Alle predette lavoratrici è richiesta: <ul style="list-style-type: none"> • un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni; • un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.
Proroga dell'APE sociale	Per quanto riguarda l'APE sociale, ossia l'anticipo pensionistico a carico dello Stato di cui all'art. 1 co. 179 della L. 11.12.2016 n. 232, la legge di bilancio 2022: <ul style="list-style-type: none"> • ne rinnova il possibile accesso anche per l'anno 2022; • prevede l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI) di cui all'art. 1 co. 179 lett. a) della L. 232/2016; • estende la misura ad altre categorie professionali, indicate in un apposito elenco allegato alla legge di bilancio in esame; • riduce da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva richiesto per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.
Fondo per il sostegno della parità salariale di genere	La legge di bilancio 2021 (L. 30.12.2020 n. 178) aveva previsto l'istituzione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di un Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Per tale Fondo la legge di bilancio 2022 dispone: <ul style="list-style-type: none"> • una dotazione di 2 milioni di euro per l'anno 2022; • una dotazione di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023; • l'ulteriore destinazione rappresentata dal sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 11.4.2006 n. 198, da parte delle imprese pubbliche e private.
Fondo per le attività di formazione propedeutiche alla certificazione di parità di genere	Viene disposta l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022, al fine di favorire l'ottenimento della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del DLgs. 198/2006.

Vi ricordiamo che lo Studio è a disposizione per ogni ulteriore approfondimento, dubbio e/o delucidazione.

Con l'occasione Vi porgiamo i nostri più distinti saluti.

- Torino Consulting –