

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Assago, 17 Gennaio 2022

Legge 30 dicembre 2021, n. 234 relativa al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e al bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024

Segnaliamo che è stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 relativa al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e al bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”.

Riteniamo utile riassumere, di seguito, le novità previste in ambito giuslavoristico, fiscale e previdenziale dalla norma in titolo, riservandoci di approfondire con successive circolari gli interventi qui commentati, dopo che saranno emanati i provvedimenti attuativi e le disposizioni di prassi dagli enti preposti.

Di seguito, l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare.

1. LA RIFORMA FISCALE (COMMI DA 2 A 7)
2. LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (COMMI DA 191 A 220)
3. ASSUNZIONE AGEVOLATA DI LAVORATORI DA IMPRESE IN CRISI (COMMA 119);
4. ESONERO CONTRIBUTIVO SULLA QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE (COMMA 121);
5. CONGEDO DI PATERNITÀ (COMMA 134);
6. DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI (COMMA 137);
7. CONTRATTO DI ESPANSIONE (COMMA 215);
8. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI NASPI (COMMI 221 E 222);
9. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DIS-COLL (COMMA 223);
10. CESSAZIONE DI ATTIVITÀ PRODUTTIVE NEL TERRITORIO NAZIONALE (COMMI DA 224 A 238);
11. ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS (COMMI 243-248);
12. COOPERATIVE DI LAVORATORI (COMMI 253-254);
13. SGRAVIO CONTRIBUTIVO APPRENDISTI (COMMA 645);
14. TIROCINIO CURRICOLARE ED EXTRACURRICOLARE (COMMI 720-726);
15. INDENNITA' UNA TANTUM PER I LAVORATORI FRAGILI (COMMA 969);
16. PROROGA DEI TERMINI PER L'ACCESSO ALLA PENSIONE CD. "OPZIONE DONNA" (COMMA 94);
17. DOMANDA DI PENSIONE CD. "QUOTA 102" (COMMA 87).

1. LA RIFORMA FISCALE (COMMI DA 2 A 7)

Una delle misure maggiormente significative introdotte dalla disposizione qui commentata riguarda la modifica della tassazione IRPEF, con la riorganizzazione delle aliquote e la rimodulazione della detrazione spettante per tipologia di reddito.

È inoltre disposta la riduzione da € 28.000 a € 15.000 della soglia di reddito di lavoro dipendente/assimilato entro la quale, in linea generale, spetta il trattamento integrativo (€ 1.200), c.d. "bonus IRPEF", facendo salva l'attribuzione dello stesso per i redditi non superiori a € 28.000 al sussistere di specifiche condizioni.

Infine, per adeguare la disciplina dell'addizionale regionale e comunale IRPEF alle predette novità, sono differiti, per gli Enti territoriali, i termini di modifica delle addizionali stesse.

Le modifiche apportate in materia di IRPEF riguardano:

- la rimodulazione degli scaglioni e delle aliquote;
- la misura delle detrazioni.

LE NUOVE ALIQUOTE IRPEF

Con la riscrittura dell'art. 11, comma 1, TUIR, vengono rimodulati gli scaglioni di reddito e riviste le aliquote IRPEF (ora ridotte da 5 a 4), come di seguito evidenziato nella seguente tabella dove si riportano i nuovi scaglioni e le nuove aliquote, raffrontati rispetto a quelle vigenti fino al 31.12.2021.

Scaglioni di reddito e aliquote			
Fino al 31.12.2021		Dal 1.1.2022	
Fino a € 15.000	23%	Fino a € 15.000	23%
Oltre € 15.000 fino a € 28.000	27%	Oltre € 15.000 fino a € 28.000	25%
Oltre € 28.000 fino a € 55.000	38%	Oltre € 28.000 fino a € 50.000	35%
Oltre € 55.000 fino a € 75.000	41%	Oltre € 50.000	43%
Oltre € 75.000	43%	-	-

LE DETRAZIONI DA LAVORO DIPENDENTE

Le detrazioni da lavoro dipendente, disciplinate dall'art. 13, comma 1, lett. a), b) e c), TUIR, risultano così modificate a far data dal 1° gennaio 2022.

Detrazioni per lavoro dipendente

Fino al 31.12.2021		Dal 1.1.2022	
Reddito	Detrazione	Reddito	Detrazione
non superiore € 8.000	€ 1.880 (la detrazione non può essere inferiore a € 690). Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a € 1.380	non superiore € 15.000	€ 1.880 (la detrazione non può essere inferiore a € 690). Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a € 1.380
superiore a € 8.000 ma non a € 28.000	$€ 978 + € 902 \times \frac{[(28.000 - \text{reddito complessivo})]}{(28.000 - 8.000)}$	superiore a € 15.000 ma non a € 28.000	$€ 1.910 + € 1.190 \times \frac{[(28.000 - \text{reddito complessivo})]}{(28.000 - 15.000)}$
oltre € 28.000 e fino a € 55.000	$€ 978 \times \frac{[(55.000 - \text{reddito complessivo})]}{(55.000 - 28.000)}$	oltre € 28.000 e fino a € 50.000	$€ 1.910 \times \frac{[(50.000 - \text{reddito complessivo})]}{(50.000 - 28.000)}$

IL TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Relativamente al trattamento integrativo, l'art. 1, comma 3, della disposizione in commento dispone la modifica del citato art. 1, DL n. 3/2020 prevedendo:

- la riduzione da € 28.000 a € 15.000 del reddito complessivo cui è collegata la spettanza del trattamento integrativo (€ 1.200);
- l'abrogazione del citato art. 2, con conseguente soppressione dell'ulteriore detrazione per i redditi superiori a € 28.000 ma non a € 40.000.
- il riconoscimento del beneficio in esame anche se il reddito complessivo è superiore a € 15.000 ma non a € 28.000 a condizione che la somma delle detrazioni:
 - ✓ per carichi di famiglia di cui all'art. 12, TUIR;
 - ✓ per lavoro dipendente di cui all'art. 13, comma 1, TUIR;
 - ✓ per interessi su mutui contratti fino al 31.12.2021;
 - ✓ per le rate relative alle detrazioni per spese sanitarie (art. 15, comma 1, lett. c), TUIR;
 - ✓ per interventi di recupero del patrimonio edilizio e riqualificazione energetica degli edifici (art. 16-bis, TUIR);

- ✓ previste da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31.12.2021; sia superiore all'imposta lorda.

Al sussistere di tali condizioni il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a € 1.200, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle predette detrazioni e l'imposta lorda.

LE ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI

Al fine di garantire la coerenza della disciplina dell'addizionale regionale/comunale con la nuova articolazione degli scaglioni IRPEF, è differito:

- al 31.3.2022 il termine entro il quale le Regioni possono maggiorare l'addizionale regionale IRPEF 2022 (si rammenta che l'aliquota di compartecipazione dell'addizionale regionale IRPEF è fissata allo 0,9%; tuttavia ciascuna Regione, con proprio Provvedimento, può maggiorare tale aliquota fino all'1,4%);
- al 31.3.2022 o, in caso di scadenza successiva, entro il termine di approvazione del bilancio di previsione, il termine entro il quale i Comuni modificano gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale comunale IRPEF 2022.

2. LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (COMMI DA 191 A 220)

La Legge di Bilancio è intervenuta attraverso una serie di interventi sull'attuale testo unico degli ammortizzatori sociali (D.Lgs. n. 148/2015), innovando le disposizioni relative sia agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro sia agli ammortizzatori riconoscibili in caso di disoccupazione involontaria.

Come precisato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, tra gli obiettivi della riforma apportata dalla norma qui commentata vi è, infatti, quello di garantire tutele adeguate -non meramente assistenziali- ma finalizzate a favorire la ricollocazione e la mobilità professionale verso le reali domande e richieste del mercato del lavoro.

Secondo il Ministero, la riforma intende dunque garantire -a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro-, un sistema di tutela strutturato che, comunque, sia in grado di cogliere la elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi, consentendo -in tal modo- un adeguamento dei trattamenti, differenziandoli secondo le caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

DECORRENZA DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

Le modifiche disposte con la legge in commento sono entrate in vigore il 1° gennaio 2022 e si riferiscono ai periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dalla medesima data.

Le suddette innovazioni non trovano, invece, applicazione con riferimento alle richieste aventi ad oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

I LAVORATORI BENEFICIARI

In merito ai lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali, è disposto che, a partire dal 1° gennaio 2022:

- viene ridotta da 90 a 30 giorni l'anzianità minima richiesta per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale dei dipendenti. Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (art. 1, comma 191);
- i trattamenti di integrazione salariale vengono estesi ai lavoratori a domicilio e agli apprendisti, di qualsiasi tipologia contrattuale (art. 1, commi 191 e 192).

Ai fini della determinazione delle soglie dimensionali per il riconoscimento dei diversi trattamenti di integrazione salariale, sono inclusi i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti e, per effetto della riforma, anche i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Il Ministero del Lavoro, con la citata Circolare n. 1/2022 ha precisato che sono da includersi nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 1, comma 193).

IMPORTO DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

A partire dal 1° Gennaio 2022 viene previsto un unico massimale per le integrazioni salariali, pari ad Euro 1.199,72 lordi (art. 1, comma 194);

IL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Viene modificata la disciplina del contributo addizionale a carico del datore di lavoro in caso di accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari.

Attualmente, tale contributo è così determinato:

- 9% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;
- 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

A decorrere dal 1° Gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita, quale misura premiante, una contribuzione addizionale ridotta, come segue (art. 1, comma 195):

- 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile;

- 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Restano escluse dal versamento del contributo addizionale le imprese:

- ✓ sottoposte a procedura concorsuale, come già disposto dall' articolo 8, comma 8 bis, della Legge n. 160/1988;
- ✓ ammesse all' amministrazione straordinaria e che ricorrono ai trattamenti di cui all' articolo 7, comma 10 ter, del D.L. n. 148/1993.

IL PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'ente previdenziale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente (art. 1, comma 196).

COMPATIBILITÀ CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

Viene eliminato il divieto di attività lavorativa durante la percezione delle integrazioni salariali. A fronte di ciò viene tuttavia prevista l'interruzione dell'erogazione in caso di contratto di lavoro subordinato nonché di lavoro autonomo di durata superiore a 6 mesi, o la sospensione se il contratto è di durata inferiore a 6 mesi (art. 1, comma 197).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

Il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali operato dalla Legge in commento, non coinvolge in modo significativo la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche, né sul fronte normativo né su quello regolamentare. Riguardo al campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, la legge n. 234/21 lascia infatti inalterate disposizioni di cui all'articolo 10 del D.lgs. 148/15.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

La disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria e i relativi obblighi contributivi si applica alle imprese che nel semestre precedente la presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e sono calcolati nel computo, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, anche i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (con più 15 dipendenti) che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale

delle province autonome di Trento e Bolzano (rispettivamente art. 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015). In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo.

Si estende, pertanto, la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti ai sensi dell'articolo 29 del D.lgs. n. 148/2015 al c.d. FIS (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori dipendenti da calcolare secondo i criteri già illustrati. A mero titolo esemplificativo, si rappresenta, pertanto, che sono destinatarie della disciplina del d.lgs. n. 148/2015 anche le aziende del commercio che hanno alle proprie dipendenze un numero di dipendenti tra i quindici e cinquanta, per le causali di intervento declinate all'articolo 21, comma 1 (crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà).

Medesima disciplina del D.lgs. n. 148/2015 si applica alle riduzioni orarie o alle sospensioni dell'attività lavorativa poste in essere dalle imprese appaltatrici dei servizi di pulizia.

CAUSALI DI INTERVENTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Viene previsto un riordino delle causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie, prevedendo l'estensione della causale della riorganizzazione aziendale alle situazioni in cui le imprese presentino programmi finalizzati a realizzare processi di transizione individuati e regolati di concerto con il Ministero del Lavoro e dello Sviluppo Economico per garantire il recupero occupazionale anche tramite percorsi di riqualificazione professionale dei lavoratori e aumento delle loro competenze (art. 1, comma 199).

Come è noto, il trattamento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto, ai sensi dell'articolo 21 del D.lgs. n. 148/2015, dalle imprese che programmino una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa a seguito di una delle seguenti causali:

- a) riorganizzazione;
- b) crisi aziendale;
- c) contratto di solidarietà.

La causale di riorganizzazione, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti *"anche a realizzare processi di transizione"*, considerando come tali anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale che da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

Restano fermi invece i criteri per l'accesso ai trattamenti di CIGS a seguito della dichiarazione di crisi aziendale. Le imprese che presentano istanza per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria per la causale di crisi aziendale prevista dall'articolo 21 comma 1 lett. b), devono predisporre un programma corredato da un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Il piano deve indicare, altresì, gli interventi correttivi e gli obiettivi concretamente

raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale.

Con riferimento ai contratti di solidarietà viene stabilito che la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile, mentre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 % nell'arco di durata del contratto (art. 1, comma 199).

Viene previsto un ulteriore periodo di CIGS, pari a un massimo di 12 mesi non prorogabili, per sostenere le transizioni occupazionali nelle aziende che occupino più di 15 dipendenti con le causali di riorganizzazione aziendale o crisi aziendale. I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinario accedono al programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) (art. 1, comma 200).

I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali saranno tenuti partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. La mancata partecipazione senza giustificato motivo a tali iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali; (art. 1, comma 202);

Nel biennio 2022-2023, per fronteggiare processi di riorganizzazione aziendale e situazioni di particolare difficoltà economica da parte di datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione della integrazione salariale straordinaria (di cui all'art. 20 del D.Lgs. 148/2015) e che abbiano esaurito i trattamenti di integrazione salariale straordinari, viene previsto un ulteriore trattamento straordinario per un massimo di 52 settimane fruibili entro il 31 dicembre 2023 (art. 1, comma 216);

CONTRIBUZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Il contributo ordinario CIGS è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore. Detto contributo ordinario è posto a carico di tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) E FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALE

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs. 148/15 (Cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto, di cui tratteremo di seguito.

La disposizione in commento amplia quindi la platea dei soggetti tutelati dal FIS che, prima del riordino, garantiva i datori di lavoro, non destinatari né delle disposizioni di cui al Titolo I del D.lgs. 148/2015 né di quelle relative

ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto, con dimensioni aziendali mediamente superiori a 5 addetti nel semestre precedente.

Inoltre, con l'articolo 1, comma 204, lettera b), della legge 234/2021, il Legislatore prevede l'estensione del campo di applicazione dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 comma 1 del D.lgs. n. 148/2015 già costituiti ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente. La norma dispone che i Fondi, già costituiti alla data di entrata in vigore della legge 234/2021, ovvero al 1° gennaio 2022, si adeguino alle disposizioni del sopra citato comma 204, lettera b) entro il 31 dicembre 2022.

In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

Pertanto, ai fini dell'adeguamento, per i fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella attualmente prevista a livello normativo, è ammessa la possibilità di stipulare accordi e contratti collettivi da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, al fine di adeguare la disciplina del Fondo di settore alle disposizioni del D.Lgs. n. 148/2015, come modificato della Legge n. 234/2021 con particolare riferimento alla platea dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Fondo.

In assenza di tale adeguamento, tutti i datori di lavoro del relativo settore confluiranno nel Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023 e i contributi già versati o comunque dovuti verranno trasferiti al predetto Fondo di integrazione salariale. Analoga disposizione è stata dettata dal legislatore in merito ai Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige nel caso in cui prevedano una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge. L'articolo 1, comma 213, della Legge n. 234/2021 introduce all'articolo 40 del D.Lgs. n. 148/2015 il comma 1 bis il quale stabilisce che *"a decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nei fondi di solidarietà territoriale intersettoriale anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel fondo di integrazione salariale (FIS) di cui all'articolo 29 ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale"*.

3. ASSUNZIONE AGEVOLATA DI LAVORATORI DA IMPRESE IN CRISI (COMMA 119)

L'esonero contributivo già riconosciuto in forza di quanto previsto dall'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178) è esteso anche ai datori di lavoro che assumono, nel corso dell'anno 2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, di qualsiasi età anagrafica, provenienti 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 istituita dal Ministero dello sviluppo economico d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006.

L'esonero contributivo in parola è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi dovuti, per un periodo massimo di 36 mesi (elevati a 48 per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di under 36 effettuate nel 2022. Tale agevolazione è riconosciuta anche per le assunzioni/trasformazioni avvenute, alle medesime condizioni, nell'anno 2021.

4. ESONERO CONTRIBUTIVO PARZIALE SULLA QUOTA A CARICO DEI LAVORATORI (COMMA 119)

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro subordinato -con esclusione del lavoro domestico- è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti per l'IVS a carico del lavoratore pari a 0,8 punti percentuali. L'esonero in commento è riconosciuto a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui trattasi, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

5. CONGEDO DI PATERNITÀ (COMMA 134)

L'articolo 1, comma 134, della citata Legge n. 234/2021, ha reso strutturali e stabilizzato, a decorrere dal 2022, le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti -introdotte in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 e prorogate annualmente da successivi provvedimenti- ed ha confermato la durata di 10 giorni del congedo obbligatorio e di 1 giorno del congedo facoltativo del padre.

Secondo quanto precisato dall'INPS con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, di cui trattasi, sono fruibili dal padre lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Tale termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro.

Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre ed è pertanto da ritenersi aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

I giorni di congedo obbligatorio, infine, sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Per quanto concerne il congedo facoltativo del padre, si ricorda che lo stesso, a differenza del congedo obbligatorio, non è un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I congedi in argomento sono fruibili in caso di parto, adozione, affidamento (preadottivo e non preadottivo), nonché per il collocamento temporaneo.

6. DECONTRIBUZIONE PARZIALE LAVORATRICI MADRI (COMMA 137)

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di 1 anno a decorrere dalla data del predetto rientro.

Trattandosi, come nel caso dell'esonero parziale della quota di contributi a carico dei lavoratori, di una misura a carattere eccezionale e sperimentale, per Tale periodo resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

7. CONTRATTO DI ESPANSIONE (COMMA 215)

Il comma 215 della Legge in commento estende il periodo di sperimentazione del contratto di espansione anche per gli anni 2022 e 2023. Per tali anni, inoltre, il limite minimo di unità lavorative in organico per poter accedere al beneficio è fissato a 50, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

8. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI (COMMI 221 E 222)

Dal 1° gennaio 2022 la copertura NASpI è estesa (con relativa contribuzione) agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

Inoltre, sempre con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022:

- ✓ viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi richiesto, insieme ad altri requisiti, ai fini del riconoscimento, della NASpI, con la conseguenza che l'accesso alla prestazione è ammesso in presenza dei soli requisiti dello stato di disoccupazione involontario e delle 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- ✓ la NASpI si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal 1° giorno del 6° mese di fruizione (e non dal 4° mese, come attualmente previsto) ovvero dal 1° giorno dell'8° mese di fruizione per i beneficiari di NASpI che abbiano compiuto i 55 anni di età alla data di presentazione della domanda.

Sull'argomento, l'INPS, con la circolare n. 2 del 4 gennaio 2022, ha inoltre precisato che, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, gli obblighi contributivi pari all'1,61% (1,31% + 0,30%) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, si applicano anche in relazione ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di apprendistato ai sensi degli articoli 43, 44 e 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015, come già precisato dall'Istituto con la circolare n. 108 del 14 novembre 2018.

9. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE DIS-COLL (COMMA 223)

Il comma 223 dell'articolo 1 della legge in commento, integra l'art. 15 del D.Lgs. n. 22/2015, in materia di DIS-COLL, attraverso l'introduzione del comma 15-quinquies, prevedendo le seguenti modifiche rispetto alla disciplina previgente:

- una diversa decorrenza del meccanismo di riduzione (c.d. décalage) della prestazione: infatti, la DIS-COLL si riduce del 3% per cento ogni mese a decorrere dal 1° giorno del 6° mese di fruizione.
- un ampliamento della durata: la DIS-COLL sia corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento e che ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La prestazione non può superare la durata massima di 12 mesi;
- il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione della prestazione: per i periodi di fruizione dell'indennità DIS-COLL è riconosciuta d'ufficio la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile come determinato ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del D.Lgs. n. 22/2015, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità per l'anno in corso;
- l'obbligo del versamento, per alcune categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata (collaboratori, assegnisti, dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, amministratori e sindaci di cui all'articolo 15, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015), è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la prestazione di disoccupazione NASpI.

Tutte le suindicate novità trovano applicazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022. Al riguardo l'INPS, con la circolare n. 3 del 4 gennaio 2022 (con la quale ha fornito le prime indicazioni sull'argomento) ha precisato che per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione.

10. CESSAZIONE DI ATTIVITÀ PRODUTTIVE NEL TERRITORIO NAZIONALE (COMMI DA 224 A 238)

Vengono introdotti vincoli procedurali per i licenziamenti ad opera di datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.

Qualora tali datori di lavoro volessero chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e licenziando un numero di lavoratori non inferiore a 50, sono obbligati a darne comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico, all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

La comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'INPS.

11. ASSUNZIONE AGEVOLATA DI LAVORATORI IN CIGS (COMMA 119)

Ai datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori beneficiari degli ulteriori 12 mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del D.Lgs. n. 148 del 2015 (inserito dalla legge in commento), è riconosciuto per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore -per un numero di mesi non superiore a 12- un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

Sono esclusi dall'incentivo in parola i datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (di cui all'articolo 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604) ovvero a licenziamenti collettivi (disciplinati ai sensi degli articoli 4, 5 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni).

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è infine possibile assumere in apprendistato professionalizzante e senza limiti di età i lavoratori beneficiari degli ulteriori 12 mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015.

12. ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE COOPERATIVE DI LAVORATORI (COMMI 253, 254)

Al fine di salvaguardare l'occupazione e assicurare la continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, alle società cooperative costituite a partire dal 1° gennaio 2022 è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, nel limite di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero in parola è riconosciuto, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa.

13. SGRAVIO CONTRIBUTIVO APPRENDISTI (COMMA 645)

E' prorogato per il 2022 lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di 1° livello, per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nel corso dell'anno corrente 2022.

Lo sgravio in commento è riconosciuto in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

14. TIROCINI CURRICULARI ED EXTRACURRICULARI (COMMI DA 720 A 726)

Il comma 720 della legge in commento definisce il tirocinio curricolare come *"un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro"*, ed il successivo comma 723 dispone, come già indicato nelle Linee guida emanate dalla Conferenza permanente Stato/Regioni, che *"Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente"*.

In ambito sanzionatorio, è disposto che:

- in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, è prevista carico del soggetto ospitante una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro;
- se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

E' demandata infine al Governo ed alle Regioni -in sede di Conferenza permanente Stato/Regioni- la conclusione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della norma in commento (ovvero entro il 30 giugno 2022) di un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini extracurricolari sulla base dei seguenti criteri:

- a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- c) definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- d) definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- e) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

15. INDENNITÀ UNA TANTUM PER I LAVORATORI CD. "FRAGILI" (COMMA 969)

Per l'anno 2022 è riconosciuta una indennità una tantum di 1.000 euro in favore dei lavoratori fragili del settore privato (ovvero i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità) che, per almeno un mese nel corso del 2021, si siano avvalsi del diritto all'assenza dal servizio e dal lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 26 del decreto legge 17 marzo 2020 n.18, senza però godere della relativa indennità, e senza svolgere la loro attività in modalità agile (smart working).

Detta indennità è erogata dall'INPS -previa domanda del lavoratore interessato-, non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR, e per essa non è riconosciuto alcun accredito di contribuzione figurativa.

16. PROROGA DEI TERMINI PER L'ACCESSO ALLA PENSIONE CD. "OPZIONE DONNA" (COMMA 94)

La norma in esame modifica l'articolo 16, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 26/2019, estendendo la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. "opzione donna" alle lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021.

In particolare, possono conseguire il trattamento pensionistico in esame, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal D.Lgs. n. 180/1997, le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, abbiano maturato:

- ✓ un'anzianità contributiva minima di 35 anni;
- e
- ✓ un'età anagrafica minima di 58 anni se lavoratrici dipendenti (59 anni se lavoratrici autonome).

Come precisato dall'INPS con il messaggio n. 169 del 13 gennaio 2022, ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurata, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Si precisa infine che, ai fini della decorrenza del trattamento pensionistico in commento, trova applicazione quanto disposto in materia dall'articolo 12 del citato D.L. n. 78/2010. Pertanto, il diritto alla decorrenza della pensione si consegue trascorsi:

- a) 12 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- b) 18 mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

17. DOMANDA DI PENSIONE CD. "QUOTA 102" (COMMA 87)

L'articolo 1, comma 87, lettere a), b) e c), della legge in esame modifica l'articolo 14 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, in materia di pensione "quota 100".

La lettera a) riconosce il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "quota 102").

Le successive lettere b) e c) coordinano la previgente disciplina della pensione "quota 100", applicabile alla pensione anticipata introdotta dalla disposizione in oggetto, ai nuovi requisiti pensionistici da maturare entro l'anno 2022.

L'Inps, con il messaggio n. 97 del 10 gennaio 2022, ha precisato che, con una successiva circolare, saranno illustrate le nuove disposizioni in ordine al trattamento pensionistico in commento.

Consulenti
(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)