

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



Ai clienti
Ai collaboratori

Oggetto: Legge di Bilancio 2022: le novità per lavoro e previdenza

La legge di Bilancio 2022 contiene numerose disposizioni in tema di lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza. Di seguito le principali previsioni.

Reddito di cittadinanza

La legge di Bilancio 2022 rfinanzia il reddito di cittadinanza con oltre un miliardo di euro all'anno (art. 1, comma 73) apportando, però, dei correttivi per rafforzare i controlli e rendere più stringenti le condizioni per la sua fruizione (art. 1, commi da 74-86).

Controlli

Sul fronte dei controlli, in particolare, viene previsto che:

- l'INPS definirà annualmente, entro il 31 marzo, un piano di verifiche dei requisiti patrimoniali dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica (DSU), concernente le informazioni necessarie per la determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), anche ai fini della verifica dei requisiti per il reddito di cittadinanza (art. 1, comma 74, lettera a);
- la valutazione e il riconoscimento del beneficio da parte dell'INPS, avverrà entro la fine del mese successivo alla trasmissione della domanda all'Istituto (art. 1, comma 74, lettera d);
- l'INPS verifica ex ante i dati anagrafici di residenza, di soggiorno e di cittadinanza e comunicherà ai Comuni i casi in cui sono necessari ulteriori controlli prima del pagamento. I Comuni dovranno effettuare le verifiche entro 120 giorni (durante tale periodo il pagamento del beneficio è sospeso), decorsi i quali il pagamento delle somme sarà comunque corrisposto (art. 1, comma 74, lettera d).

Nuove tempistiche

Viene considerata equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro la domanda di reddito di cittadinanza resa dall'interessato all'INPS; l'istanza priva di tale dichiarazione sarà ritenuta improcedibile (art. 1, comma 74, lettera c, punto 1).

Nel caso di avvio di una attività d'impresa o di lavoro autonomo, il beneficiario sarà tenuto a comunicare tale variazione, non più entro 30 giorni dall'inizio della attività, ma il giorno antecedente all'inizio (art. 1, comma 74, lettera b, punto 2).

Congruità dell'offerta di lavoro

Con le nuove regole, si riducono da 3 a 2 le offerte congrue di lavoro che si possono rifiutare prima di incorrere nella decadenza dal beneficio (art. 1, comma 74, lettera b, punto 3.2).

Viene modificata poi la definizione della congruità dell'offerta di lavoro (art. 1, comma 74, lettera b, punto 4). Secondo il nuovo testo normativo, le offerte di lavoro si considerano congrue:

- entro 80 chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario o raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta, ovvero, ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di seconda offerta;

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



- in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale i limiti di distanza e temporali restano gli stessi sia per la prima che per la seconda offerta di lavoro (pertanto, in entrambi i casi, un lavoro si ritiene congruo soltanto se si colloca entro 80 chilometri o 100 minuti di tempo percorrenza con i mezzi di trasporto pubblici).

Decalage

Con le nuove disposizioni, viene specificato che il reddito di cittadinanza è impignorabile (art. 1, comma 74, lettera b, punto 1).

Si introduce poi un taglio di 5 euro al mese della somma erogata a seguito del rifiuto di un'offerta congrua di lavoro (art. 1, comma 76).

La riduzione:

- decorre dal mese successivo a quello in cui si è verificato il rifiuto dell'offerta congrua di lavoro (art. 1, comma 76);

- non opera (art. 1, comma 77):

i) per i nuclei familiari in cui non vi siano componenti tenuti agli obblighi di lavoro;

ii) per i nuclei familiari in cui sia presente un soggetto minore di 3 anni di età ovvero una persona con disabilità grave;

- non si applica oppure cessa di essere applicata al raggiungimento di un valore ricalcolato del reddito di cittadinanza pari a 300 euro moltiplicati per la scala di equivalenza (art. 1, comma 78);

- è sospesa dal mese successivo a quello in cui almeno un componente del nucleo familiare abbia avviato attività da lavoro dipendente o autonomo da almeno un mese continuativo). A decorrere dal termine di sospensione, il beneficio sarà rideterminato nelle modalità ordinarie considerando la nuova situazione reddituale del nucleo familiare (art. 1, comma 79);

- continua ad essere applicata anche a seguito dell'eventuale rinnovo del beneficio (art. 1, comma 80).

Obblighi di impiego da parte dei Comuni

Viene inoltre previsto che i Comuni, nell'ambito dei progetti utili alla collettività, devono impiegare almeno un terzo dei percettori di reddito di cittadinanza residenti. Lo svolgimento di tali attività da parte dei beneficiari del sussidio è a titolo gratuito, non è assimilabile ad una prestazione di lavoro subordinato o parasubordinato e non comporta, comunque, l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego con le amministrazioni pubbliche (art. 1, comma 74, lettera b, punto 5).

Revoca

Con le modifiche apportate, vengono ampliate le fattispecie di reati per i quali la condanna penale definitiva determina la revoca del beneficio. Sarà la cancelleria del giudice a comunicare all'INPS le sentenze che comportano la revoca del reddito di cittadinanza (art. 1, comma 74, lettera f).

Si decadrà dal beneficio anche qualora non ci si presenta, senza comprovato giustificato motivo, almeno ogni mese presso un centro per l'impiego (art. 1, comma 74, lettera b, punto 3.1).

Incentivi per i datori di lavoro

I datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza hanno diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a loro carico e a carico del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione (art. 1, comma 74, lettera g).

Agenzie per il lavoro

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



Le agenzie per il lavoro iscritte all'albo informatico ministeriale, autorizzate dall'ANPAL, possono svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di reddito di cittadinanza (art. 1, comma 74, lettera g).

In caso di assunzione dei percettori a seguito di loro attività di mediazione, alle agenzie viene riconosciuto il 20% dell'incentivo a favore dei datori di lavoro (a cui viene detratto).

Ammortizzatori sociali

La legge di Bilancio 2022 riordina il sistema degli ammortizzatori sociali, al fine di uniformare e allargarne il campo di applicazione.

Tra le principali novità:

- l'estensione, dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori a domicilio e a tutti i contratti di apprendistato (finora erano previsti solo per l'apprendistato professionalizzante). Fermo restando che, per tutte le tipologie di apprendistato, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite (art. 1, commi 191 e 192);
- l'estensione, dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale ai dipendenti con anzianità minima di servizio di 30 giorni (finora erano richiesti 90 giorni) (comma 191);
- l'inclusione nel computo dei dipendenti - ai fini della determinazione delle soglie dimensionali per il riconoscimento delle diverse tipologie di trattamento di integrazione salariale - dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e degli apprendisti, che svolgono la prestazione lavorativa sia all'intero che all'esterno dell'azienda (art. 1, comma 193);
- con riferimento ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la previsione di un unico massimale di trattamento d'integrazione, pari a 1.199,72 euro (art. 1, comma 194);
- viene previsto che, nel caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, il datore di lavoro è obbligato a trasmettere all'Istituto 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 sessanta 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);
- la revisione delle norme in materia di compatibilità dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con attività lavorativa. In particolare, viene eliminato il divieto assoluto di lavoro durante la percezione della cassa integrazione. Viene, infatti, previsto che il lavoratore che svolga 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. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a 6 mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro art. 1, (comma 197);
- l'obbligo per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali di partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle predette 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 che saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (art. 1, comma 202).

Contributo addizionale

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



Viene modificata la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale (art. 1, comma 195). In particolare:

- viene prevista la riduzione del contributo a carico delle aziende che ricorrono alla cassa a partire dal 2025 e che non vi abbiano fatto ricorso per almeno 2 anni;

CIGS

Il comma 198, intervenendo sull'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015:

- estende, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti non coperti dai fondi di solidarietà (bilaterali, alternativi o territoriali) indipendentemente dal settore di appartenenza;
- conferma anche per le sospensioni e riduzioni decorrenti dal 1° gennaio 2022 la spettanza della CIGS, indipendentemente dal numero dei dipendenti, per le imprese del trasporto aereo, del sistema aeroportuale e dei partiti e movimenti politici.

Il comma 199 riordina, invece, le causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie, prevedendo l'estensione della causale della riorganizzazione aziendale alle situazioni in cui le imprese presentano programmi finalizzati a realizzare processi di transizione individuati e regolati con apposito decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dello sviluppo economico. I programmi devono perseguire il fine del recupero occupazionale anche tramite percorsi di riqualificazione professionale dei lavoratori e aumento delle loro competenze.

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le suddette causali di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, al comma 200 viene previsto che ai datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti possa essere concesso un ulteriore intervento straordinario di integrazione salariale (inteso al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero), pari a un massimo di 12 mesi complessivi (non ulteriormente prorogabili).

Con l'accordo sindacale sono definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

I lavoratori interessati dal trattamento accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).

Contratti di solidarietà

Vengono poi ampliati i limiti di utilizzo dei contratti di solidarietà (art. 1, comma 199, lettera d). In particolare, viene previsto che, per i contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione media oraria non può essere superiore al 80% (in luogo del 60%) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà;
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% (in luogo del 70%) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Fondi di solidarietà

Viene ridefinito l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà bilaterali e la tipologia delle relative tutele (art. 1, commi da 204 a 206 e da 208 a 213).

In particolare, si prevede che tali fondi:

- riguardino tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria che occupano almeno un dipendente;

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



- per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, assicurano l'assegno di integrazione salariale, di importo e durata pari ai trattamenti di integrazione salariale.

Tutti i fondi già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi alle nuove regole entro il 31 dicembre 2022 (ovvero, come specificato al comma 216, entro il 1° luglio 2023 nel caso di fondi costituiti nel corso degli anni 2020 e 2021). In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale dell'Inps.

Al comma 214 si prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini del rilascio del DURC è considerata anche la regolarità dei versamenti dei contributi ordinari dovuti ai fondi di solidarietà.

Contratti di espansione

Il comma 215 proroga il contratto di espansione per gli anni 2022-2023, abbassando la soglia di accesso allo strumento da 100 dipendenti (prevista per l'anno 2021 dal D.L. 73/2021) a 50 dipendenti.

CIG transitoria

Al comma 216 si prevede, per il biennio 2022-2023 a favore dei datori di lavoro ex art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023 per fronteggiare, i processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà.

Sgravi contributivi**Esonero contributivo per lavoratori provenienti da imprese in crisi**

Viene istituito un beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori provenienti da imprese in crisi, a prescindere dalla loro età anagrafica.

In particolare, il comma 119 estende l'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo considerato, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età, provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.

Riduzione contributi lavoratori

Viene previsto poi uno sconto contributivo a favore dei lavoratori dipendenti.

In particolare, il comma 121 riconosce, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero di 0,8 punti percentuali da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Esonero TFR

Viene confermato anche per il 2022 e il 2023, lo sgravio contributivo ex art. 43-bis del D.L. n. 109/2018 in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che consente di non versare al Fondo di Tesoreria dell'INPS le quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro e di non versare il ticket di licenziamento (art. 1, comma 126).

Decontribuzione per le lavoratrici madri

Per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato è riconosciuto, in via sperimentale, per l'anno 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, nella misura del 50%, a decorrere dal

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 1, comma 137).

Assunzione lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale

I commi da 243 a 247 riconoscono a favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale (ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015) un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

Il contributo non spetta ai 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'art. 3 della legge n. 604/1966) ovvero a licenziamenti collettivi (disciplinati ai sensi degli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni).

Il licenziamento del lavoratore assunto, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Con il comma 248 si estende, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la possibilità di assumere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i predetti lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.

Sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori

In particolare, al comma 253 si riconosce alle società cooperative che si costituiscono a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Tale esonero spetta nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della società cooperativa.

L'esonero non compete 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.

Decontribuzione per i coltivatori diretti

Viene confermato anche per l'anno 2022 l'esonero contributivo per coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali, con età inferiore a 40 anni (art. 1, comma 520).

Sgravio contributivo apprendisti

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, 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, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo (comma 645).

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

**Congedo paternità**

Viene reso strutturale, a partire dal 2022, il congedo di paternità sia obbligatorio che facoltativo, confermando la durata di 10 giorni, come previsto per il 2021.

Inoltre, viene disposto che dal 2022 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (art. 1, comma 134).

NASpl

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'indennità viene estesa 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, per gli eventi di disoccupazione che si verificano dal 1° gennaio 2022, viene eliminato il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi richiesto ai fini del riconoscimento dell'indennità.

Viene infine previsto che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si ridurrà del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal terzo). Tale riduzione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

DIS-COLL

Novità anche per la DIS-COLL, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Nel dettaglio, il comma 222 prevede che la DIS-COLL, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022:

- si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal quarto mese);
- è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari al numero di mesi di contribuzione versata (anziché la metà dei mesi di contribuzione versata);
- la durata massima non può in ogni caso superare 12 mesi (anziché 6 mesi);
- per i periodi di fruizione della indennità, sono riconosciuti i contributi figurativi.

Si prevede poi, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'innalzamento dallo 0,51% all'1,31% dell'aliquota contributiva relativa alla DIS-COLL per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci.

Cessazione attività produttiva

I commi da 224 a 238 dettano specifiche disposizioni in materia di cessazione dell'attività produttiva.

Sono esclusi dal campo di applicazione i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. n. 118/2021.

In particolare, viene previsto che i datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, in media almeno 250 lavoratori dipendenti e che intendano procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo (situato nel

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



territorio nazionale), con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50:

- sono tenuti, almeno 90 giorni prima, a comunicare per iscritto l'avvio della procedura ai sindacati, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello Sviluppo Economico e all'ANPAL;
- devono presentare alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL, nei 60 giorni successivi alla suddetta comunicazione, un piano - avente una durata non superiore a 12 mesi - per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura.

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

Sono previsti benefici per chi rileva l'azienda. In particolare, in caso di cessione dell'azienda o di un ramo di essa con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna. In caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con detti benefici prima di 5 anni dall'acquisto, sono dovute le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria.

Indennità in caso di maternità

Il comma 239 riconosce l'indennità di maternità per ulteriori 3 mesi dalla fine del periodo di maternità, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza che abbiano dichiarato nell'anno precedente un reddito inferiore a 8.145 euro.

Estensione del programma GOL ai lavoratori autonomi

Vengono rafforzate le politiche attive a favore dei lavoratori autonomi (art. 1, commi 251 e 252). In particolare, il programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) viene esteso ai lavoratori autonomi che cessano in definitiva la propria attività professionale chiudendo la partita IVA. Vengono promosse convenzioni tra centri per l'impiego, ordini professionali e associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo al fine di formare all'autoimprenditorialità e promuovere le transizioni occupazionali nel lavoro autonomo e professionale.

Tirocinio

Viene riordinata la disciplina sul tirocinio (art. 1, commi da 720 a 726).

Innanzitutto, si definisce il tirocinio, distinguendo tra curricolare ed extracurricolare.

Il tirocinio viene definito 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. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curricolare".

Si prevede poi che il Governo e le regioni concludono, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com



- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
 - 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;
 - definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
 - 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;
 - 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.
- Sono dettagliate anche le sanzioni previste in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione: si va da un minimo di 1.000 euro ad un massimo di 6.000 euro a seconda della gravità dell'illecito commesso.
- Viene poi specificato che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.

Novità in ambito previdenziale

Innanzitutto, si introduce, per il solo anno 2022, un regime di accesso al pensionamento con un minimo di 64 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva, Quota 102 (art. 1, commi 87 e 88);
Viene modificata poi la disciplina dell'Ape sociale (art. 1, commi 91 e 93). In particolare:

- l'istituto viene confermato per tutto il 2022;
- viene eliminata, ai fini dell'accesso alla misura, la condizione che richiedeva che fossero passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI);
- l'accesso alla misura viene esteso ad altre categorie professionali;
- viene ridotto da 36 a 32 anni il requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso alla misura per gli operai edili, per i ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

Si prevede poi la proroga di Opzione donna per l'anno 2022 nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome (art. 1, comma 94).

Restiamo a disposizione

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro