



Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

Dott. Antonio Aldeghi
Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Valentina Ferri
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespola
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott.ssa Susan Mossi
Dott. Daniele Nora
Dott.ssa Sara Redaelli
Dott. Daniel Vanoli

AI SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI

Circolare n. 9 del 21/01/2022

LEGGE n. 234/2021 c.d. "Legge di Bilancio 2022" - Disposizioni in materia di lavoro

La L. 234/2021, c.d. Legge di Bilancio per il 2022, è stata pubblicata sul S.O. n. 49/L della Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021. La Legge si compone di 22 articoli e, salvo espressa previsione, è entrata in vigore il 1° gennaio 2022. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi in materia di lavoro.

Alla presente circolare, faranno seguito durante i prossimi giorni, ulteriori documenti di approfondimento riguardo ad alcune tematiche di maggiore rilevanza.

ARTICOLO	CONTENUTO
Articolo 1, commi 2-4	Modifica al sistema di tassazione IRPEF, modifiche alle detrazioni d'imposta per tipologie reddituali, modifica della disciplina del trattamento integrativo Per approfondimenti si rinvia alla circolare di Studio n.7 del 20.01.2022
Articolo 1, commi 5-7	Modifiche alle addizionali regionali e provinciali Per approfondimenti si rinvia alla circolare di Studio n.7 del 20.01.2022
Articolo 1, commi 73-83	Reddito di cittadinanza Il comma 73 incrementa l'autorizzazione di spesa per il finanziamento del c.d. 'Reddito di cittadinanza'. Vengono introdotte le seguenti disposizioni al comma 74: <ul style="list-style-type: none"> - un piano di controlli, definito annualmente dall'Inps, per la verifica dei beni patrimoniali detenuti all'estero e dichiarati nella dichiarazione sostitutiva ai fini ISEE, ai fini della verifica dei requisiti per il reddito di cittadinanza. La misura si aggiunge a quella vigente in base alla quale i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione Europea devono produrre apposita certificazione relativa ai requisiti patrimoniali e reddituali rilasciata dalla competente Autorità dello Stato Estero; - impignorabilità del Reddito di cittadinanza; - l'anticipo dell'obbligo di comunicazione della variazione della condizione occupazionale al giorno antecedente l'inizio della stessa al posto degli attuali 30 giorni successivi; - l'obbligo di associazione della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) alla domanda di RdC. La domanda di Reddito di cittadinanza senza la DID è improcedibile; - la verifica dell'obbligo della ricerca attiva di lavoro prevista tramite la frequenza almeno mensile e in presenza del centro per l'impiego, e la decadenza del beneficio in caso di mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo; - la riduzione da 3 a 2 delle offerte congrue di lavoro tra le quali il percettore di RdC deve accettare l'offerta, e la riduzione da 100 e 80 km della distanza entro cui la prima offerta è congrua.; - la previsione, nel patto per l'inclusione sociale, della frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà al fine della verifica dei risultati raggiunti e del rispetto degli impegni assunti nell'ambito del progetto personalizzato e, in caso di mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo, la decadenza del beneficio; - l'obbligo per i comuni, nell'ambito dei Puc, di avvalersi di almeno 1/3 dei beneficiari del Reddito di cittadinanza residenti; - l'obbligo di partecipazione periodica dei beneficiari ad attività e colloqui da svolgersi in presenza. Tale obbligo dovrà essere necessariamente previsto all'interno dei patti per il lavoro e in quelli per l'inclusione;

	<ul style="list-style-type: none"> - il rafforzamento del sistema di ‘precompilazione’ delle domande di Reddito di cittadinanza, affinché siano inseriti automaticamente i dati già in possesso dell’Amministrazione quali i dati dichiarati ai fini ISEE e quelli in possesso dell’Inps; - l’effettuazione di controlli a campione sui requisiti per il RdC da parte dei comuni, sia al momento della domanda che successivamente; - la verifica ex ante da parte dell’Inps dei dati anagrafici di residenza, soggiorno e cittadinanza e la comunicazione ai comuni dei casi sospetti. Entro 120 giorni i comuni devono verificare quanto segnalato dall’Inps, periodo durante il quale la corresponsione del beneficio viene sospeso. Al termine dei 120 giorni il pagamento delle somme viene ripreso; - la piattaforma digitale del Reddito di cittadinanza per il patto per il lavoro, integrata anche con i dati dei beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria messi a disposizione dall’Inps, prevede parità di accesso ai Centri per l’impiego e ai soggetti accreditati e opera in cooperazione con il portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del CdM; - la revoca del beneficio del RdC in caso di condanna penale definitiva e l’obbligo di comunicazione all’Inps delle sentenze che comportano la revoca del RdC da parte della cancelleria del giudice; - la decadenza del beneficio in caso di mancata presentazione del soggetto beneficiario presso il Centro per l’impiego; - riconoscimento degli incentivi all’assunzione previsti dall’articolo 8, D.L. 4/2019 anche ai datori di lavoro che assumono percettori di RdC con contratto anche a tempo determinato o indeterminato e parziale; - riconoscimento alle agenzie del lavoro di un incentivo pari al 20% in caso di mediazione per l’assunzione di beneficiari del RdC. <p>Il comma 75 dispone che l’Inps trasmetta al Ministero della Giustizia l’elenco dei soggetti beneficiari per la verifica dei soggetti che risultino condannati con sentenza passata in giudicato da meno di 10 anni per i reati che comportano la revoca del Reddito di cittadinanza.</p> <p>Nei commi da 76 a 80 viene introdotta una riduzione mensile pari a 5 euro nel caso in cui si rifiuti un’offerta di lavoro. La riduzione verrà applicata fino al raggiungimento della soglia di 300 euro.</p> <p>Il comma 81 prevede che la soglia retributiva minima sia parametrata al beneficio mensile fruibile e riproporzionata in base all’orario di lavoro previsto nel contratto individuale di lavoro.</p> <p>Il comma 83 prevede che l’Inps effettui una specifica attività di monitoraggio a cadenza trimestrale per la verifica di fruizione di minori oneri che potranno essere destinati ad ulteriori politiche attive di lavoro.</p>
<p>Articolo 1, comma 87</p>	<p>Pensione anticipata</p> <p>La misura definita ‘Pensione quota 100’, introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021, per il conseguimento della pensione anticipata, viene estesa all’anno 2022,</p>

	<p>ridimensionando i requisiti d'accesso che risultano ora essere 64 anni di età anagrafica e 38 di anzianità contributiva.</p> <p>La disposizione, al fine di evitare l'insorgenza di nuovi oneri, adegua la nuova disciplina ai nuovi requisiti previsti per il 2022, ovvero il cumulo gratuito dei periodi assicurativi non coincidenti; divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente o autonomo (ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000,00 euro lordi annui); collocamento a riposo d'ufficio per i dipendenti pubblici; conseguimento della pensione per il personale del comparto scuola; Fondi di solidarietà bilaterali e corresponsione del Tfs.</p>
<p>Articolo 1, comma 91-93</p>	<p>APE sociale</p> <p>È previsto il rinnovo dell'APE sociale fino al 2022, con l'eliminazione della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione per poter accedere al servizio. È prevista l'estensione dell'accesso alla misura ad altre categorie professionali, mediante l'integrazione dell'elenco dei codici di professione individuati.</p> <p>Per i lavoratori gravosi del settore edile è prevista la riduzione a 32 anni del requisito di anzianità contributiva, mentre è estesa a 32 anni la contribuzione per ceramisti e conduttori di impianti per la fornitura di articoli in ceramica e terracotta.</p>
<p>Articolo 1, comma 94</p>	<p>Opzione donna</p> <p>La disposizione prevede di estendere la possibilità di optare per il regime sperimentale alle lavoratrici che hanno maturato i requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2021, sempre con la penalizzazione economica.</p> <p>Si consideri, inoltre, che la norma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consente l'accesso al regime sperimentale per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2021; - implica che, dato il regime delle decorrenze per le lavoratrici autonome, la prima decorrenza utile sarà il 1° agosto 2022 e potranno uscire nel corso del primo anno solamente le lavoratrici che hanno maturato il requisito nei primi 5 mesi dell'anno 2021.
<p>Articolo 1, commi 103-118</p>	<p>Passaggio dell'Inpgi all'Inps</p> <p>Viene previsto il passaggio, a partire dal 1° luglio 2022, della funzione previdenziale svolta dall'Inpgi all'Inps, che succede nei relativi rapporti attivi e passivi, con iscrizione al Fpld dei soggetti già assicurati alla Gestione sostitutiva Inpgi.</p> <p>Le regole della gestione sostitutiva sono uniformate a quelle del Fpld a partire dalla stessa data con il criterio del <i>pro rata</i>. In particolare, per i lavoratori già assicurati presso la Gestione sostitutiva Inpgi, l'importo della pensione viene calcolato per le quote corrispondenti alle anzianità contributive acquisite fino al 30 giugno 2022, applicando nel calcolo le regole vigenti nella medesima Gestione sostitutiva, mentre per la quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive dopo il 1° luglio 2022 le regole vigenti per il Fpld.</p> <p>Restano acquisiti i diritti di pensionamento maturati prima del 30 giugno 2022 nella Gestione sostitutiva Inpgi anche se non previsti nel Fpld.</p>

	<p>A decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, i trattamenti di disoccupazione e di Cig sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa vigente presso l'Inpgi alla data del 31 dicembre 2021. Dal 1° gennaio 2024 rientrano nella normativa vigente per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti al Fpld.</p>
<p>Articolo 1, comma 119</p>	<p>Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi</p> <p>Viene esteso l'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, comma 10 L. 178/2020, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 (c.d. <u>bonus under 36</u>) ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati 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 Mise d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, comma 852 L.296/2006.</p> <p>Si precisa che debbono essere rispettate le condizioni previste dalla L. 178/2020, fatta salva la deroga prevista per l'età.</p> <p>Il beneficio è riconosciuto nei limiti di spesa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - 2,5 milioni di euro per l'anno 2025. <p>Al fine di salvaguardare e consolidare l'attività e l'occupazione delle imprese di rilevanti dimensioni che versano in uno stato di crisi, è stata prevista l'istituzione (art. 1 comma 852 L. 296/2006), tra il Mise e il Ministero del lavoro, di un'apposita struttura di cooperazione.</p>
<p>Articolo 1, comma 121</p>	<p>Esonero contributivo 2022 in favore dei lavoratori dipendenti</p> <p>Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione di quello domestico, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile riparametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato del rateo di tredicesima per la quota del mese di dicembre.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Articolo 1, comma 126</p>	<p>Proroga esonero dal pagamento delle quote di TFR e del ticket di licenziamento per società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria</p> <p>È prorogata per gli anni 2022 e 2023 la disposizione di cui all'art. 43-bis, D.L. 109/2018, con cui è riconosciuto alle società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, lo sgravio contributivo consistente nell'esonero sia dal versamento (al Fondo tesoreria Inps) delle quote di accantonamento per il TFR, relative alla retribuzione persa a causa della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro, sia dal pagamento all'Inps del contributo previsto dalla normativa vigente per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (c.d. ticket di licenziamento).</p>

Articolo 1, comma 129	Proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale La disposizione di cui all'art. 22-bis, D.Lgs 148/2015, è ulteriormente prorogata per gli anni 2022, 2023, 2024 nel limite di spesa rispettivamente di 130, 100 e 50 milioni di euro.
Articolo 1, comma 130	Percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro A valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, le risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro sono incrementate di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024. Le risorse riguardano i percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quelli relativi all'alternanza scuola-lavoro disposto dall'art. 1, comma 110, lettera b), L. 205/2017.
Articolo 1, comma 134	Congedo di paternità Viene reso strutturale dal 2022 il congedo di paternità per il padre lavoratore dipendente della durata pari a 10 giorni, anche non consecutivi, fruibile entro 5 mesi dalla nascita del figlio. A questo periodo può aggiungersi un ulteriore giorno di congedo, previo accordo con la madre ed in sostituzione del medesimo periodo di congedo obbligatorio spettante ad essa.
Articolo 1, comma 137	Esonero contributi delle lavoratrici madri Per l'anno 2022 è riconosciuto in via sperimentale e 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 di rientro nel posto di lavoro, dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un 1 anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Articolo 1, comma 189	Esoneri contributivi per i rapporti di lavoro sportivo È stato finanziato anche per il 2023, per garantire la sostenibilità della riforma del lavoro sportivo, il Fondo istituito dalla precedente Legge di Bilancio con coperture fino al 2022, per l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.
Articolo 1, commi 191-197 e 203	Modifiche alle disposizioni generali in materia di integrazioni salariali (D.Lgs 148/2015) L'argomento verrà trattato in un'apposita circolare.
Articolo 1, commi 198-202	Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali straordinarie (D.Lgs 148/2015) L'argomento verrà trattato in un'apposita circolare.

Articolo 1, commi 204-213	Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali dei Fondi di solidarietà (D.Lgs 148/2015) L'argomento verrà trattato in un'apposita circolare.
Articolo 1, commi 214	Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali – Durc (D.lgs. 14/2015) Il nuovo articolo 40-bis, D.Lgs 148/2015, prevede che, dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota contributiva ordinaria ai Fondi solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs 148/2015, sia condizione per il rilascio del Durc.
Articolo 1, comma 215	Contratto di espansione (articolo 41, D.Lgs. 148/2015) Prosegue anche per gli anni 2022 e 2023 la sperimentazione del contratto di espansione utilizzato per sostenere il ricambio generazionale. Può essere utilizzato dalle aziende con forza lavoro non inferiore a 50 dipendenti, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi; così facendo la legge di bilancio ha ampliato la platea di riferimento.
Articolo 1, comma 216	Disposizioni transitorie (articolo 44 D. Lgs. 148/2015) Per far fronte alla situazione di particolare difficoltà economica, è riconosciuto ai datori di lavoro, di cui all'articolo 20, D.Lgs. 148/2015 (soggetti Cigs), che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale, la possibilità di beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023. La norma si pone in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa previsto. L'Inps ha il compito di monitorare il rispetto del limite di spesa e, qualora venga raggiunto, non verranno prese in considerazione ulteriori domande (nuovo comma 11-ter). Per i Fondi bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento di cui all'articolo 30, comma 1-bis, D.Lgs. 148/2015, è fissato al 30 giugno 2023 anziché al 31 dicembre 2022.
Articolo 1, commi 219 – 220	Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali, aliquote di finanziamento (D. Lgs. 148/2015) Le aliquote di finanziamento dell'assegno di integrazione salariale (FIS), a decorrere dalla competenza del periodo paga del mese di gennaio 2022 e fino a dicembre 2022, si riducono nella misura dello: <ul style="list-style-type: none"> - 0,350% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti; - 0,110% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti; - 0,560% per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti.

Articolo 1, commi 221 -222	NASpl <p>Dal 1° gennaio 2022 viene meno il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro svolte nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione; pertanto al fine di accedere alla NASpl, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022, sono necessari solamente i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none">- perdita involontaria del posto di lavoro;- 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti all'inizio dello stato di disoccupazione. <p>Inoltre, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 2022, l'indennità NASpi si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione e non più dal quarto mese come in precedenza. Per coloro che abbiano compiuto 55 anni di età alla data di presentazione della domanda, la riduzione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione.</p> <p>Dal 1° gennaio 2022, viene estesa la possibilità di beneficiare della NASpl, anche agli operai agricoli a tempo indeterminato, ai dipendenti di cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla Legge n. 240/1984.</p> <p>Normalmente, ai fini previdenziali e assistenziali, le suddette cooperative sono inquadrate nel settore agricoltura (articolo 2 della Legge n. 240/1984), tuttavia, in applicazione della deroga prevista dall'articolo 3 della Legge n. 240/1984, ad esse si applicano le disposizioni del settore industria, limitatamente:</p> <ul style="list-style-type: none">- alla Cassa integrazione guadagni, CIGO e CIGS;- alla Cassa unica assegni familiari;- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
Articolo 1, comma 223	DIS-COLL <p>Per quanto concerne la DIS-COLL, l'indennità di disoccupazione per i soggetti con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e per gli eventi che si verificano dal 1° gennaio 2022 sono introdotte le seguenti novità:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'indennità prevista è ridotta del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione;- la DIS-COLL è erogata mensilmente per un numero di mesi pari a quelli di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro, fino al verificarsi dello stesso; e comunque non può essere superiore a 12 mesi;- per tutto il periodo di fruizione viene riconosciuta una contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile entro il limite di retribuzione mensile pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso;- l'aliquota contributiva per i collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca nonché per gli amministratori e i sindaci, sarà pari a quella dovuta per la NASpl.

**Articolo 1,
commi 224 –
238****Vincoli procedurali per i licenziamenti**

Sono introdotti dei vincoli procedurali per i licenziamenti connessi alla chiusura dell'attività produttiva. Il datore di lavoro che, nell'anno precedente, abbia occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti e che intenda procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività con licenziamento di un numero non inferiore a 50 dipendenti, hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la volontà di sospendere l'attività. La mancata comunicazione comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di provvedere al versamento dei contributi all'INPS.

La comunicazione dev'essere inviata:

- alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria;
- alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- alle regioni interessate;
- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- al Ministero dello sviluppo economico;
- all'ANPAL.

La comunicazione è preventiva e dev'essere effettuata almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura concernente i licenziamenti collettivi di cui all'articolo 4, Legge n. 223/1991. Entro i successivi 60 giorni dalla comunicazione preventiva, il datore di lavoro ha l'obbligo di elaborare un piano della durata non superiore a 12 mesi in cui indicare le misure che adotterà per limitare le ricadute occupazionali ed economiche. Nello specifico sarà suo compito individuare:

- le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;
- le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali
- le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato;
- i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

Successivamente, il piano dev'essere discusso con le rappresentanze sindacali, alla presenza delle Regioni interessate, del Ministero del Lavoro, del MISE e dell'Anpal, entro 30 giorni dalla sua presentazione. Nel caso in cui sia presente l'accordo sindacale si procede alla sottoscrizione del piano in cui il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità indicate.

	<p>Prima della conclusione e dell'approvazione del piano, non sarà avviata la procedura di licenziamento collettivo né altre forme di licenziamento.</p> <p>In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, o qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile lo stesso sarà tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 (<i>ticket</i> licenziamento triplicato) aumentato del 50% e, qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 (<i>ticket</i> licenziamento triplicato).</p>
<p>Articolo 1, comma 239</p>	<p>Aumento durata indennità di maternità</p> <p>Alle lavoratrici di cui agli articoli 64 (iscritte alla Gestione separata), 66 (lavoratrici autonome e imprenditrici agricole) e 70 (libere professioniste), D.Lgs. 151/2001, che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.</p>
<p>Articolo 1, commi 243 – 247</p>	<p>Benefici per assunzione di lavoratori in Cigs per accordo di transazione occupazionale</p> <p>Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento Cigs a fronte della stipula di accordi di transizione occupazionale (nuovo articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015) è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato, che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per un massimo di 12 mesi.</p> <p>Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva.</p> <p>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 la stessa categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con i benefici, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.</p> <p>Il beneficio è riconosciuto <i>pro quota</i> anche qualora i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale costituiscano una cooperativa ai sensi dell'articolo 23, comma 3-<i>quater</i>, D.L. 83/2012.</p>

	<p>Il beneficio rientra nel “<i>Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19</i>”. L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p>Articolo 1, comma 248</p>	<p>Apprendistato professionalizzante senza limiti di età Dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione e riqualificazione professionale, è possibile assumere con apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter, D.Lgs. 148/2015 (accordo di transizione occupazionale).</p>
<p>Articolo 1, comma 645</p>	<p>Sgravio contributivo apprendistato di I livello Anche per l'anno 2022, viene confermato lo sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i primi tre anni di contratto di apprendistato di I livello. Lo sgravio può essere applicato in favore di 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 (conosciuto anche come apprendistato duale); - stipulati nel corso dell'anno 2022, - stipulati da parte di aziende con un numero di addetti pari o inferiore a 9. Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successiva il terzo.</p>
<p>Articolo 1, commi 720 – 726</p>	<p>Stretta sui tirocini non curricolari Il tirocinio è un “percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro” come definito dal D. Lgs. 81/2015 e precisato dalla legge di Bilancio. Può essere di due tipologie: - curriculare, finalizzato al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto; - extra-curriculare, finalizzato ad agevolare le scelte professionali dopo la conclusione del percorso scolastico. La legge di bilancio dispone i criteri sui quali si dovranno fondare le linee guida alla base dell'accordo Stato-Regioni, in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, che dovranno essere disposte entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge: - il tirocinio dovrà essere circoscritto ai soggetti con difficoltà di inclusione sociale; - dovrà essere fissato un limite di durata massima, comprensiva di eventuali rinnovi e proroghe; - dovrà essere fissato un limite numerico di tirocini attivabili, in relazione alle dimensioni dell'impresa ospitante; - dovrà essere riconosciuta una congrua indennità di partecipazione e cioè un valore erogato a fronte di una partecipazione minima del tirocinante alla formazione prevista nel piano formativo individuale;</p>

	<ul style="list-style-type: none">- dovranno essere definiti i livelli essenziali di formazione che prevedano un bilancio delle competenze all’inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;- dovranno essere definite forme e modalità di contingentamento, al fine di vincolare l’attivazione di nuovi tirocini all’assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio, così come succede per il contratto di apprendistato professionalizzante;- dovranno essere previste azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto del tirocinio, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività. <p>Si precisa, altresì, che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di un altro dipendente; il soggetto ospitante sarà punito con una ammenda di euro 50,00, 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.</p> <p>I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, il quale è tenuto, a propria cura e spese, al rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza previste dal D.Lgs n. 81/2008.</p>
Articolo 1, comma 969	Lavoratori fragili <p>Ai lavoratori subordinati del settore privato, aventi diritto all’assicurazione economica di malattia presso l’Inps, c.d. fragili, ossia i lavoratori con certificazione medica di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ex articolo 3 Legge 104/1992, che siano stati destinatari durante l’anno 2021, del trattamento previsto per il ricovero ospedaliero per i periodi di assenza dal servizio (articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020), laddove la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile, viene riconosciuta un’indennità una tantum, pari ad euro 1.000 , per l’anno 2022, qualora abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia. L’indennità non concorre alla formazione del reddito, e non è riconosciuto per essa accredito di contribuzione figurativa.</p> <p>L’indennità è erogata direttamente dall’Inps, a seguito di domanda presentata allegando idonea autocertificazione che attesti il possesso dei requisiti, nel limite di spesa complessivo di 5 milioni di euro per l’anno 2022.</p>

Lo studio si rende disponibile per chiarimenti.

Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati