

Riduzione del cuneo fiscale

Riduzione del cuneo fiscale

La **legge 30 dicembre 2021, n. 234** (legge di Bilancio 2022) ha apportato notevoli modifiche che interessano la gestione della busta paga e il reddito da lavoro dipendente. A partire dall'elaborazione della busta paga di gennaio 2022 cambierà la gestione delle detrazioni per lavoro dipendente, è stata prevista una riduzione contributiva in favore dei lavoratori, sono state riformate le aliquote Irpef e il trattamento integrativo per beneficiare del bonus 100 euro. Da marzo 2022, a queste già importanti novità, si andranno ad aggiungere l'Assegno Unico Universale e la modifica delle detrazioni per figli. Inoltre, con l'articolo 1, commi 191 e 192, si modificano le disposizioni degli articoli 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 e, in particolare, viene disposto l'ampliamento della platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali. Queste modifiche vanno ad impattare su tutto l'assetto noto della gestione della busta paga.

Riduzione del cuneo fiscale

Modifiche sulla gestione della busta paga nel corso del 2022

Le modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2022 e che interessano la gestione della busta paga e il reddito da lavoro dipendente riguardano:

- ✓ **Riduzione contributiva dello 0,8% dei contributi previdenziali INPS:** la novità è valida per un periodo limitato, ossia dal 1^o gennaio 2022 al 31 dicembre 2022
- ✓ **Riduzione del cuneo fiscale** - nuove aliquote IRPEF: la Manovra (articolo 1, comma 2) introduce, sempre a decorrere dal 1^o gennaio 2022, nuovi scaglioni (ridotti a quattro dai precedenti cinque) per calcolare l'IRPEF lorda
- ✓ **Detrazioni in busta paga:** nuove detrazioni per redditi di lavoro dipendente Irpef (art. 13, comma 1, lett. a), b), c) e comma 2, D.P.R. n. 917/1986)

Riduzione del cuneo fiscale

Modifiche sulla gestione della busta paga nel corso del 2022

- **Trattamento integrativo:** le novità 2022 non risparmiano le misure introdotte con lo scopo di ridurre il cuneo fiscale, ad opera del decreto legge 5 febbraio 2020 numero 3, convertito in legge 2 aprile 2020 numero 21
- **Assegno Unico Universale:** il nuovo strumento si propone di creare un beneficio economico da attribuire in favore di tutti i nuclei familiari con figli a carico e sarà determinato per scaglioni, sulla base dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)
- **Beneficiari del trattamento di integrazione salariale:** 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 decreto legislativo n. 148 del 2015 già costituiti, ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente, con conseguente aggravio dei costi a carico delle imprese e dei lavoratori.

Riduzione del cuneo fiscale

Modifiche sulla gestione della busta paga nel corso del 2022

La legge di Bilancio 2022 (art. 1, co. 2) introduce, a decorrere dal 1^o gennaio 2022, nuove aliquote e nuovi scaglioni di reddito, (che passano a cinque a quattro), utili a calcolare l'imposta con una riduzione del carico fiscale da versare:

I nuovi parametri applicabili a decorrere dal 1^o gennaio 2022 sono:

Scaglioni 2022	Aliquote 2022	Scaglioni 2021	Aliquote 2021	Differenza Irpef
0 – 15.000 €	23%	0 – 15.000 €	23%	0%
15.001 – 28.000 €	25%	15.001 – 28.000 €	27%	-2%
28.001 – 50.000 €	35%	28.001 – 55.000 €	38%	-3%
Oltre 50.000 €	43%	55.001 – 75.000 €	41%	+2%
		Oltre 75.000 €	43%	-

Riduzione del cuneo fiscale

Modifiche sulla gestione della busta paga nel corso del 2022

La riforma dell'Irpef con le nuove aliquote su quattro scaglioni di reddito, ha prodotto dei cambiamenti anche sugli importi della no tax area.

IMPORTO 2022	NO TAX AREA	IMPORTO 2021	Differenza
8.174	DIPENDENTI	8.174	nessuna
5.500	AUTONOMI	4.800	+ 700
8.500	PENSIONATI	8.174	+326

Il nuovo importo di 5.500 euro per gli autonomi, avrà riflessi anche sul mantenimento dello status di disoccupato e/o privo di un lavoro regolarmente retribuito?

Riduzione del cuneo fiscale

Dal momento che cambiano anche le fasce di reddito, oltre alle aliquote, i soggetti con redditi compresi tra 50.000 e 55.000 euro, vedranno un incremento dell'aliquota pari al 5%, tuttavia, trattandosi sempre di una tassazione per scaglioni di reddito l'incremento è assorbito, anche per le fasce di reddito più alte, dal decremento delle prime fasce.

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
0	35%	0	0	38%	0
0	43%	0	0	41%	0
28000		6700	28000		6960
Risparmio 260 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
7000	35%	2450	7000	38%	2660
0	43%	0	0	41%	0
35000		9150	35000		9620
Risparmio 470 €					

Riduzione del cuneo fiscale

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
12000	35%	4200	12000	38%	4560
0	43%	0	0	41%	0
40000		10900	40000		11520
Risparmio 620 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
17000	35%	5950	17000	38%	6460
0	43%	0	0	41%	0
45000		12650	45000		13420
Risparmio 770 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
22000	35%	7700	22000	38%	8360
0	43%	0	0	41%	0
50000		14400	50000		15320
Risparmio 920 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
22000	35%	7700	27000	38%	10260
5000	43%	2150	0	41%	0
55000		16550	55000		17220
Risparmio 670 €					

Riduzione del cuneo fiscale

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
22000	35%	7700	27000	38%	10260
10000	43%	4300	5000	41%	2050
0	43%	0	0	43%	0
60000		18700	60000		19270
Risparmio 570 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
22000	35%	7700	27000	38%	10260
15000	43%	6450	10000	41%	4100
0	43%	0	0	43%	0
65000		20850	65000		21320
Risparmio 470 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
22000	35%	7700	27000	38%	10260
25000	43%	10750	20000	41%	8200
0	43%	0	0	43%	0
75000		25150	75000		25420
Risparmio 270 €					

2022			2021		
imponibile		irpef	imponibile		irpef
15000	23%	3450	15000	23%	3450
13000	25%	3250	13000	27%	3510
22000	35%	7700	27000	38%	10260
25000	43%	10750	20000	41%	8200
25000	43%	10750	25000	43%	10750
100000		35900	100000		36170
Risparmio 270 €					

Detrazioni per lavoro dipendente e assimilato

■ Detrazioni per lavoro dipendente e assimilato

Detrazioni in busta paga

L'art.1, comma 2, della legge n.234/2021, interviene anche sulle detrazioni fiscali, modificando l'art.13, del D.P.R. n.917/1986 TUIR.

Se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di lavoro dipendente spetta una detrazione dall'imposta lorda rapportata al periodo di lavoro nell'anno e graduata in relazione all'ammontare del reddito complessivo.

Per la sua quantificazione bisogna:

- determinare in via presuntiva l'ammontare complessivo del reddito che il sostituto d'imposta corrisponderà nell'anno;
- assumere tale reddito presunto per ottenere una detrazione annua presunta;
- rapportare la detrazione annua presunta al periodo di lavoro (giorni che danno diritto alla retribuzione).

■ Detrazioni per lavoro dipendente e assimilato

Detrazioni in busta paga

Gli importi teorici annui sono pari a:

- **1.880,00 € se reddito non è superiore a 8.000,00 €**
- **detrazione = 1.880 € da ragguagliare al periodo di lavoro nell'anno.**

La detrazione non può comunque essere inferiore a 690,00 € ovvero, per i rapporti di lavoro a tempo determinato ad € 1.380,00 (tali misure minime spettano a prescindere dal ragguaglio al periodo di lavoro nell'anno).

■ Detrazioni per lavoro dipendente e assimilato

Detrazioni in busta paga

Il periodo di lavoro al quale commisurare la detrazione deve essere espresso in giorni di calendario ed i giorni utili per il suo riconoscimento coincidono con quelli che hanno dato origine alla retribuzione assoggettata a ritenuta (massimo 365 giorni all'anno anche per gli anni bisestili).

Si devono comunque considerare i giorni festivi, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi (es. sabati in caso di settimana corta), mentre non devono essere computati i giorni di assenza per i quali non spetta alcuna retribuzione né corrente né differita.

In ogni caso nessuna riduzione deve essere effettuata per i lavoratori con contratto part-time, né in caso di giornate di sciopero.

■ Detrazioni per lavoro dipendente e assimilato

Detrazioni in busta paga

Fino al 31 dicembre 2021 le detrazioni per redditi da lavoro dipendente erano così calcolate:

Reddito di riferimento	Detrazione Spettante
Fino a 8.000 €	Tempo Indeterminato: 1.880 € Tempo Determinato: 1380 € Importo Minimo: 690 €
Oltre 8.000 € e fino a 28.000 €	$978 \text{ €} + [902 \text{ €} \times (28.000 - RC) / 20.000]$
Oltre 28.000 € e fino a 55.000 €	$978 \text{ €} \times [(55.000 - RC) / 27.000]$
Oltre 55.000 €	Non Spetta

■ Detrazioni per lavoro dipendente e assimilato

Detrazioni in busta paga

La misura delle detrazioni spettanti è da ragguagliare al periodo di lavoro nell'anno. Per l'anno 2022, le nuove detrazioni per redditi da lavoro dipendente (art. 13, comma 1, lett. a), b), c) e comma 2, D.P.R. n. 917/1986) sono le seguenti:

Reddito di riferimento	Detrazione Spettante
Oltre 8.000 € e fino a 15.000 €	Tempo Indeterminato: 1.880 € Tempo Determinato: 1380 € Importo Minimo: 690 €
Oltre 15.000 € e fino a 25.000 €	$1.910 + 1.190 * ((28.000 - RC) / (28.000 - 15.000))$
Oltre 25.000 € e fino a 28.000 €	$1.910 + 1.190 * ((28.000 - RC) / (28.000 - 15.000)) + 65$
Oltre 28.000 € e fino a 35.000 €	$1.910 * ((50.000 - RC) / (50.000 - 28.000)) + 65$
Oltre 35.000 € e fino a 50.000 €	$1.910 * ((50.000 - RC) / (50.000 - 28.000))$
Oltre 50.000 €	Non Spetta

Il Trattamento Integrativo

Il Trattamento Integrativo

Il decreto legge n. 3 del 5 febbraio 2020, convertito in legge n. 21 del 2 aprile 2020, aveva modificato all'articolo 1, l'impianto del bonus 80 euro, più conosciuto come "Bonus Renzi", prevedendo, a decorrere dal 1^o luglio 2020 una somma pari a 100 euro netti mensili per coloro che possedevano un reddito complessivo non superiore ad euro 28.000,00 e introducendo **un'ulteriore detrazione per redditi compresi tra 28.000,00 e 40.000,00 euro.**

L'articolo 1, comma 3, della legge di Bilancio 2022 ha stabilito, con effetto dal 1^o gennaio 2022, il **riconoscimento del trattamento integrativo in misura pari a 1.200 euro netti annui** a beneficio di coloro che totalizzano **un reddito complessivo non eccedente i 15 mila euro** (rispetto al precedente tetto di 28 mila euro valevole sino al 31 dicembre 2021).

Il Trattamento Integrativo

La **Legge di Bilancio 2022** concede il riconoscimento del trattamento integrativo anche per i **redditi complessivi superiori a 15.000€ e fino a 28.000€** ma solo se la somma delle diverse detrazioni risulti superiore all'imposta IRPEF lorda abbattendola completamente (**il sostituto deve essere quindi incapiente**). Le detrazioni da considerare sono:

- redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione (art. 13 TUIR);
- familiari a carico (art. 12 TUIR: figli, coniuge, altri familiari);
- interessi passivi ed oneri accessori corrisposti a seguito di prestiti o mutui agrari (limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di mutui o prestiti contratti fino al 31 dicembre 2021);

Il Trattamento Integrativo

- interessi passivi ed oneri accessori pagati in dipendenza di mutui garantiti da ipoteca su immobili e contratti per l'acquisto dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale (con riferimento ai soli oneri sostenuti per mutui o prestiti contratti fino al 31 dicembre 2021);
- interessi passivi ed oneri accessori corrisposti a seguito di mutui garantiti da ipoteca, contratti per la costruzione dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale (con esclusivo riferimento agli oneri sostenuti in dipendenza di mutui o prestiti contratti fino al 31 dicembre 2021);
- rate riguardanti le detrazioni per spese sanitarie (nei limiti previsti dall'art. 15 del TUIR), interventi di recupero del patrimonio edilizio e riqualificazione energetica degli edifici, oltre alle detrazioni previste da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021.

Il Trattamento Integrativo

In caso di spettanza del **trattamento integrativo**, questo sarà riconosciuto per un ammontare (comunque non superiore ad euro 1.200,00) **pari alla differenza tra la somma delle detrazioni** di cui alla slide precedente e l'imposta lorda. In termini più semplici il trattamento integrativo sarà un importo pari all'incapienza verificatasi nel limite massimo annuo di 1.200 euro.

Questa difficile determinazione dell'ammontare delle detrazioni implica che in caso di superamento della soglia di reddito di 15 mila euro il riconoscimento dei 1.200 euro potrà essere riconosciuto o a conguaglio, o in sede di presentazione del modello 730 o in presenza di adeguata dichiarazione da parte del lavoratore. Qualora in fase di conguaglio il sostituto di imposta verifichi che il trattamento integrativo non spetta, dovrà provvedere al recupero coatto della somma che, **se dovesse superare i 60 euro**, **può essere restituita in otto rate** di pari importo dal mese successivo a quello in cui si è eseguito il conguaglio.

Il Trattamento Integrativo

Particolarità

Il riconoscere il trattamento integrativo agli incapienti è una **novità** in qualche modo **rivoluzionaria nel diritto tributario**. Si è sempre affermato il principio che, se le detrazioni superano l'imposta, più che non farti pagare Irpef, che altro puoi chiedere?

➔ Mai nessuno ha potuto avanzare la richiesta di avere un premio sull'incapienza, tant'è che, non avendo imposta, il lavoratore era anche inutile che facesse il 730 per detrarsi delle spese sanitarie o di interessi sul mutuo ecc.

➔ Dal 2022 invece se applicando tutte le altre detrazioni (altro problema: relative al 2021...!) dovessi avere un'incapienza, mi spetta il trattamento integrativo nel limite annuo massimo di 1200 euro. Ma il datore di lavoro come fa a riconoscere il trattamento integrativo su detrazioni estranee a quelle che è tenuto a conoscere per i redditi da lavoro dipendente? Qualora gli fosse richiesto di applicare altre detrazioni, non essendo obbligato a farlo, è sconsigliabile avventurarsi in questa grana ed è bene mandare i propri dipendenti ad un CAF

Il Trattamento Integrativo

Riepilogo modifiche del Trattamento Integrativo

Redditi \leq 15.000 euro anno	< 15.001 Redditi \leq 28.000 euro anno
Spettano sempre 1.200 € fissi su base annua	Spetta un importo variabile fino a 1.200 € su base annua
I 1.200 € spettano solo se l'IRPEF lorda calcolata sui redditi da lav. dip. > delle detrazioni da lav. dip.	Il tratt. Int. spetta solo se l'IRPEF lorda calcolata sui redditi da lav. dip. > delle detrazioni applicabili
ESEMPIO: qualunque reddito fino a 15.000 € e detrazione fino a 1880 € da diritto a un trattamento integrativo di 1.200 €	

La ulteriore detrazione che nel 2020 e 2021 era riconosciuta anche **per i redditi da 28.001 a 40.000 euro**, a seguito dell'abrogazione dell'art. 2, DL n. 3/2020 convertito in legge n. 21/2020, **è** **soppressa.**

Il Trattamento Integrativo

Attenzione alle addizionali regionali e comunali – art. 1, commi 5-7

5. Al fine di garantire la coerenza della disciplina dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche con la nuova articolazione degli scaglioni dell'imposta sul reddito delle persone fisiche stabilita dal comma 2 del presente articolo, il termine di cui all'articolo 50, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, limitatamente alle aliquote applicabili per l'anno di imposta 2022, è differito al 31 marzo 2022 (in luogo del normale termine ultimo del 31/12/2021).

7. Entro il 31 marzo 2022, o, in caso di scadenza successiva, entro il termine di approvazione del bilancio di previsione, i comuni per l'anno 2022 modificano gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche al fine di conformarsi alla nuova articolazione prevista per l'imposta sul reddito delle persone fisiche. (in luogo del normale termine ultimo del 31/12/2021).

COSA FARE PER LE CESSAZIONI INTERVENUTE ENTRO IL 31/3/2022 CON REGIONI E COMUNI CHE ANCORA NON ABBIANO DELIBERATO L'EVENTUALE VARIAZIONE DI ALIQUOTA?

Il congedo di paternità

Il congedo di paternità

Il Congedo di paternità: ultime novità per il 2022

L'articolo 1, comma 134, L. 234/2021, rende strutturale la misura del congedo obbligatorio di paternità, confermando i 10 giorni di periodo di fruizione del congedo obbligatorio, nonché la possibilità, per il padre, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in sostituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Con la **circolare n. 1/2022**, l'INPS ha fornito le prime indicazioni sulle nuove misure della legge di bilancio 2022 in materia di tutela della maternità e della **paternità per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti**.

L'articolo 1, comma 239, L. 234/2021, introduce una misura a sostegno della maternità per le lavoratrici autonome 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, prevedendo che la relativa indennità sia riconosciuta per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.

Il congedo di paternità

Cronologia storica

Il **congedo di paternità** è una tutela per i neo papà che è stato progressivamente modificato nel corso degli ultimi anni secondo la successione di leggi che abbiamo riassunto in questa tabella:

Norma di riferimento	artt. e commi	decorrenza	n. gg congedo
Legge n. 92/2012	art. 4, co. 24	01/01/2013	1+1
Legge n. 208/2015	art. 1, co. 205	01/01/2016	2+1
Legge n. 232/2016	art. 1, co. 354	01/01/2017	2
Legge n. 232/2016	art. 1, co. 354	01/01/2018	4+1
Legge n. 145/2018	art. 1, co. 278	01/01/2019	5+1
Legge n. 160/2019	art. 1, co. 342	01/01/2020	7+1
Legge n. 178/2020	art. 1, co. 363	01/01/2021	10+1
Legge n. 234/2021	art. 1, co. 134	01/01/2022	10+1

I 10 giorni di congedo sono ormai strutturali ma sono operativi solo per i dipendenti privati, perché per i dipendenti pubblici manca ancora il provvedimento attuativo previsto dall'art. 1, co. 8, L. 92/2012 che ne subordina l'applicabilità all'approvazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione.

Il congedo di paternità

Ultime novità per il 2022

I congedi obbligatorio e facoltativo sono **fruibili** dal padre, lavoratore dipendente, **entro e non oltre il 5° mese di vita del figlio**, anche nel caso di parto prematuro e anche nel caso di morte perinatale (dalle 28 settimane di gravidanza fino alla prima settimana di vita - 7 giorni) del figlio (circolare Inps n. 42/2021).

Il congedo obbligatorio è aggiuntivo a quello della madre e spetta:

- indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio;
- anche al padre che fruisce del congedo di paternità ex articolo 28, D.lgs. 151/2001.

Il congedo facoltativo, invece, è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I congedi sono fruibili per gli eventi del parto, per le adozioni e gli affidamenti.

Per la fruizione dei congedi sono tenuti a presentare domanda all'Inps solo i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Istituto, mentre, nel caso in cui le indennità siano **anticipate dal datore di lavoro**, i papà lavoratori dipendenti devono solo comunicare al proprio datore di lavoro in quali giorni intendono fruire del congedo, **senza necessità di presentare domanda all'Inps**.

Per il computo dei giorni relativi ai congedi si considerano le sole giornate lavorative.

■ Il congedo di paternità

Congedo di paternità: trattamento economico

Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo del padre (al massimo 11, nel complesso) spetta un'indennità giornaliera a carico INPS, pari al 100% della retribuzione (intendendosi per tale la retribuzione media globale giornaliera, determinata con le stesse regole previste per il congedo di maternità/paternità).

Il Congedo di paternità: richiesta di utilizzo

Il padre lavoratore, che intenda avvalersi del congedo tanto obbligatorio che facoltativo, deve fare **richiesta scritta al datore di lavoro, con almeno 15 giorni di preavviso, indicando i giorni prescelti per astenersi dal lavoro.**

Per il congedo facoltativo di un solo giorno si deve allegare una dichiarazione scritta della madre che esprima la sua volontà di non fruire del congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, acconsentendo quindi alla riduzione del congedo medesimo a lei spettante.

■ Il congedo di paternità

Il Congedo di paternità: novità lavoratori autonomi

La novità introdotta dall'art. 1, co. 239, L. 234/2021 si applica alle seguenti categorie di lavoratrici:

- iscritte alla Gestione separata;
- iscritte alle Gestioni autonome Inps;
- libere professioniste gestite dalle specifiche Casse previdenziali di appartenenza.

Sebbene la norma menzioni le sole lavoratrici, alla tutela hanno diritto anche i padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata.

Requisiti soggettivi:

La richiesta degli ulteriori 3 mesi di indennità di maternità/paternità è possibile solo se il reddito fiscalmente dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo congedo sia inferiore a 8.145 euro.

«Smart Working»

**Protocollo Nazionale lavoro agile aziende private e
linee guida per Pubblica Amministrazione**

«Smart Working»

La legge 81/2017 - Jobs Act sul lavoro autonomo - ha consentito che le aziende potessero adottare un modello di organizzazione spazio/temporale innovativo del lavoro attraverso nuovi approcci manageriali, di gestione delle risorse umane e di flessibilità degli orari di lavoro.

- L'attivazione di accordi di Smart Working ha consentito quindi di porre al centro le persone nel luogo di lavoro, aprendo anche a nuovi dibattiti tra Management e aziende, coinvolgendo i lavoratori con lo scopo di determinare e pianificare l'introduzione del concetto di flessibilità in termini di "ambiente di lavoro".
- Centrale nelle politiche di cambiamento è stata certamente l'esperienza, diffusa in tutto il territorio nazionale a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID – 19, dell'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile "semplificata".

«Smart Working»

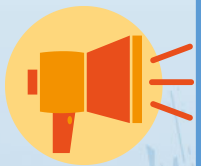
- E' dunque abbastanza evidente che, allo stato attuale, si è sempre più protesi a rafforzare l'organizzazione del lavoro **secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati per verificare l'impatto**, sull'efficacia, sull'efficienza e sulla qualità dei servizi erogati, in **relazione ai risultati ottenuti**, anche investendo nella formazione delle “digital skills” al fine di accedere in maniera “agile” agli strumenti e a tutti i benefici offerti dallo Smart Working.

«Smart Working»

Le principali previsioni

Con legge n 81 del 2017, viene dunque disciplinato il lavoro agile o “smart working”. Non si tratta di una nuova forma contrattuale ma semplicemente di una differente modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

E' caratterizzato **dall'assenza di vincoli orari o spaziali** e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante **accordo tra dipendente e datore di lavoro**, che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e nel contempo, favorisce la crescita della produttività.



Il lavoro agile deve comunque essere svolto nel pieno rispetto della disciplina che regola **la durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro.**

«Smart Working»

Legge 81/2017 - articoli	Descrizione	Principali previsioni
Art. 18	Lavoro agile	Incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.
Art.19	Forma e recesso e diritto alla disconnessione	L'accordo è stipulato per iscritto individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni e 90 per i lavoratori disabili.
Art. 20	Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore	Trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi. diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

«Smart Working»

Legge 81/2017 - articoli	Descrizione	Principali previsioni
Art. 21	Potere di controllo e disciplinare	L'accordo disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e ne individua le condotte disciplinari.
Art. 22	Sicurezza sul lavoro	Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del Lavoratore agile e consegna un informativa scritta (anche al RLS) nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di Lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione.
Art. 23	Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali	Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Il **7 dicembre 2021**, è stato siglato (tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e i Rappresentanti Sindacali) un importante protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile con lo scopo di:

- ✓ **tracciare le linee guida** per la definizione dei contratti collettivi di lavoro a livello nazionale, territoriale e aziendale in materia di «Smart Working»;
- ✓ **confermare le previsioni contenute nella legge 81/2017** ma nel contempo, regalando una importante valorizzazione della contrattazione collettiva, individuata come **«fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile»**.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Le principali previsioni

Adesione volontaria

L'adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso.

Inoltre, l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

*L'accordo si sviluppa in **sette** punti chiave:*

1. Accordo individuale;
2. Organizzazione del lavoro e disconnessione;
3. Luogo e strumenti di lavoro;
4. Salute e sicurezza, infortuni e malattie professionali;
5. Parità di trattamento, pari opportunità;
6. lavoratori fragili e disabili;
7. Formazione.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Accordo individuale

Necessaria stipulazione per iscritto, con adeguamento alla contrattazione collettiva

Previsione

Della durata delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

Individuazione

dei luoghi (anche di quelli eventualmente esclusi), degli strumenti di lavoro, delle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, delle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, dei tempi di riposo e della disconnessione.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Organizzazione del lavoro e disconnessione

L'attività lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per **l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione** nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

Si definisce l'organizzazione del lavoro ed è regolata la disconnessione

- ✓ assenza di un orario di lavoro prefissato;
- ✓ autonomia nello svolgimento della prestazione lavorativa, nel solco degli obiettivi prefissati;
- ✓ individuazione precisa di una fascia oraria di disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione;
- ✓ divieto, di norma, di lavoro straordinario;
- ✓ possibilità da parte del lavoratore di richiedere, ove necessario, la fruizione di permessi orari stabiliti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Luogo e strumenti di lavoro

Il lavoratore è libero di **individuare il luogo ove svolgere la prestazione** in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza



Gli strumenti di lavoro devono essere forniti, di norma, dall'azienda, sotto forma di apparecchiature idonee all'esecuzione in sicurezza della prestazione.

Tuttavia, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici possono essere quelli di proprietà del lavoratore in questo caso: le parti provvedono a stabilire i **criteri e i requisiti minimi** di sicurezza e **possono** essere anche previste eventuali forme di indennizzo per le spese.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Salute e sicurezza – infortunio e malattie professionali

In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il Protocollo stabilisce che ai lavoratori agili trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017, nonché il rispetto degli obblighi di salute e sicurezza previsti dal decreto legislativo n. 81/2008.

- ✓ **Necessaria informazione scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e specifici**, fermo l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. Rinvio proattivo alla contrattazione collettiva.
- ✓ **Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; a tal fine, il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Parità di trattamento e pari opportunità

Si riconoscono i **diritti sindacali e la parità di trattamento** e quindi, ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva.

- ❑ Piena applicabilità dei diritti e delle **libertà sindacali**, individuali e collettivi.
- ❑ Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, **garantendo la parità tra i generi**, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Lavoratori fragili e disabili

All'interno del protocollo (art. 10) vi è l'impegno delle Parti sociali affinché:

- facilitino l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di **fragilità e di disabilità**, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile

Formazione

La formazione costituisce per i lavoratori agili un momento di interazione, anche per prevenire situazioni di isolamento, per tale ragione. il protocollo prevede l'introduzione di specifici percorsi formativi finalizzati ad implementare specifiche competenze organizzative, tecniche, digitali, anche per un utilizzo sicuro degli strumenti di lavoro.

- Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working.

Le linee guida per il Lavoro agile nella P.A

Le linee guida per il Lavoro agile nella P.A

Premessa

E' importante premettere che Il lavoro agile, per la Pubblica Amministrazione, ha rappresentato, dall'inizio della pandemia, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, seppur nella sua nuova modalità “semplificata” ed emergenziale (articolo 87, comma 1, del decreto- legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27).

Ciò posto, l'articolo 1, comma 5, del **decreto 8 ottobre 2021** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante: *“modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*, ha individuato l'ambito soggettivo di applicazione delle misure previste - tra le quali rientrano quelle per l'accesso al lavoro agile – del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche.

Le linee guida per il Lavoro agile nella P.A

Premessa

- comma 6 - del decreto 8 ottobre 2021 recita che:
- ai fini dell'omogenea attuazione delle misure previste dallo stesso decreto, il Ministro per la Pubblica Amministrazione adotta specifiche **linee guida** che saranno comunque oggetto di previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Le linee guida per il Lavoro agile nella P.A

Ambito oggettivo linee guida PA

Le linee guida approfondiscono i profili relativi a:

- a. l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b. l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c. l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d. la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato; e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;

Le linee guida per il Lavoro agile nella P.A

Ambito oggettivo linee guida PA

Le linee guida approfondiscono i profili relativi a:

- f. la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 - le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g. il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Le linee guida per il Lavoro agile nella P.A

Ambito oggettivo linee guida PA

Lavoro da remoto

All'interno delle linee guida viene disciplinato, al pari dello smart working, **il lavoro da remoto, pertanto è previsto esplicitamente che il lavoro da remoto potrà essere prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro**, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporterà la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente risulta assegnato.

Assegno Unico Universale

Assegno Unico Universale

AUU

- ❖ La **legge n. 46 del 2021**, di iniziativa parlamentare, ha conferito una delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'introduzione dell'Assegno unico e universale (AUU).
- ❖ Con l'approvazione del **decreto legislativo 21 dicembre del 2021 n. 230**, il Governo ha dato attuazione alla Legge delega introducendo l'AUU nel nostro ordinamento. Questa "misura" viene ritenuta un beneficio economico per tutte le famiglie.
- ❖ Si tratta di un **beneficio economico**, attribuito su base mensile, a copertura del **periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo** e sarà corrisposto sulla base della condizione economica dei nuclei familiari (prendendo a riferimento l'indicatore della situazione economica equivalente – **ISEE** - di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159).

Assegno Unico Universale

AUU

Perché è definito unico e universale?

- ❖ **Unico** in quanto è finalizzato alla semplificazione e al potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità e razionalizza i molteplici strumenti di welfare per il sostegno delle famiglie con figli;
- ❖ **Universale**, perché è introdotto a beneficio di tutte le famiglie con figli di età massima pari a 21 anni, anche se il nucleo è costituito da contribuenti “incapienti” ai fini Irpef (che non fruirebbero di detrazioni d’imposta per figli a carico). Inoltre l’assegno viene erogato a tutti i nuclei, superando la natura categoriale del precedente assegno al nucleo familiare ANF (che spettava ai soli lavoratori dipendenti), e prevede un trattamento minimo per tutte le famiglie con figli, che prescinde dalla situazione economica della famiglia.

Assegno Unico Universale

AUU

Quali contributi statali ha riassorbito?

- ❖ il **premio alla nascita** (articolo 1, comma 353, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- ❖ **l'assegno di natalità** (articolo 1, comma 125, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, articolo 23-quater, commi 1 e 2, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, e all'articolo 1, comma 340, della legge 27 dicembre 2019, n. 170, e all'articolo 1, comma 362, della legge 30 dicembre 2020, n. 178);
- ❖ **l'assegno ai nuclei familiari con almeno 3 figli minori** (articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448);
- ❖ **l'assegno per nuclei familiare con figli** (articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69);

Assegno Unico Universale

AUU

Quali contributi statali ha riassorbito?

- ❖ **alcune detrazioni per carichi di famiglia** (articolo 12, comma 1, lettera c), secondo, terzo e quarto periodo, comma 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica, 22 dicembre 1986, n. 917);
- ❖ il **fondo di sostegno alla natalità** (articolo 1, commi 348 e 349, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- ❖ **l'assegno temporaneo per i figli** (decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito con modificazioni dalla legge 30 giugno 2021, n. 112).



Attenzione - Il Bonus Asilo Nido e per forme di assistenza presso la propria abitazione rimane invece in vigore.

Assegno Unico Universale

L'Assegno unico e universale spetta ai nuclei familiari in cui ricorrono le seguenti condizioni:

- ❖ per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal settimo mese di gravidanza;
- ❖ per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni che:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
 - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;
 - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
 - Svolga il servizio civile universale;
 - per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

Assegno Unico Universale

AUU

Gli importi erogati ammontano ad **un massimo di 175 euro per ciascun figlio minore** con Isee fino a 15mila euro, fino a raggiungere un importo **minimo di 50 euro per ciascun figlio minore** in assenza di Isee o con Isee pari o superiore a 40.000 euro.

Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di:

- ❖ ogni figlio successivo al secondo;
- ❖ famiglie numerose (con almeno 4 figli);
- ❖ figli con disabilità;
- ❖ madri di età inferiore ai 21 anni;
- ❖ nuclei familiari con due percettori di reddito da lavoro.

Assegno Unico Universale

AUU

Una maggiorazione temporanea è, inoltre, prevista per i nuclei familiari con ISEE inferiore a 25.000 euro a condizione che il richiedente abbia percepito ANF nell'anno precedente – Clausola di Salvaguardia momentanea.

Assegno Unico Universale

Assegno Unico in Assenza di ISEE

In assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 40.000 euro:

- **50,00** per ciascun figlio minore
- **25,00** euro per figli da 18 a 21 anni

Assegno Unico Universale

- per ciascun figlio **maggiorenni fino a 21 anni** € 85,00 a decrescere progressivamente
- per ciascun figlio **disabile da 21 anni in su** € 85,00 a decrescere progressivamente
- per ciascun figlio **dal terzo in poi** € 85,00 a decrescere progressivamente
- per ciascun figlio in caso di **genitori entrambi lavoratori** € 30,00 a decrescere progressivamente
- per ciascun figlio in caso di **madre con meno di 21 anni** € 20,00 in cifra fissa mensile
- per nucleo **con 4 o più figli** € 100,00 in cifra fissa mensile
- per ciascun figlio **minorenne non autosufficiente** € 105,00 in cifra fissa mensile
- per ciascun figlio **minorenne con disabilità grave** € 95,00 in cifra fissa mensile
- per ciascun figlio **minorenne con disabilità media** € 85,00 in cifra fissa mensile
- per ciascun figlio **maggiorenni con disabilità fino a 21 anni** € 80,00 in cifra fissa mensile

Assegno Unico Universale

AUU – Salvaguardia Temporanea

E' stata prevista una maggiorazione - a valere per i primi 3 anni - "al fine di consentire la graduale transizione alle nuove misure a sostegno dei figli a carico e di garantire il rispetto del principio di progressività".

Tale maggiorazione è prevista alle seguenti condizioni:

1. **valore dell'ISEE** del nucleo familiare di appartenenza del richiedente **non superiore a 25.000 euro** (si autocertifica al momento della presentazione della domanda);

Assegno Unico Universale

AUU – Salvaguardia Temporanea



L'applicazione della suddetta maggiorazione è soggetta alla verifica del: reddito **complessivo irpef** di ciascun genitore, comprensivo dell'eventuale quota di reddito soggetto a tassazione sostitutiva e a ritenuta alla fonte a titolo d'imposta o d'acconto e dell'indicatore della situazione reddituale (ISR), ai fini del calcolo della componente familiare.

2. effettiva **percezione, nel corso dell'anno 2021, dell'assegno per il nucleo familiare** di cui all'articolo 2 del D.L. n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153/1988, in presenza di figli minori da parte del richiedente o da parte di altro componente del nucleo familiare del richiedente.

Assegno Unico Universale

AUU – Salvaguardia Temporanea

La maggiorazione, oltre ad essere riconosciuta esclusivamente **per i primi 3 anni**, sarà erogata in maniera decrescente per ciascuna annualità.

In particolare, l'importo mensile della maggiorazione spetta:

- ✓ **per intero, nell'anno 2022**, a decorrere dal 1^o marzo 2022;
- ✓ per un importo pari **a 2/3**, nell'anno 2023;
- ✓ per un importo pari **a 1/3** nell'anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell'anno 2025.

Nessuna maggiorazione è prevista a partire dal 1^o marzo 2025.

Assegno Unico Universale

AUU – Richiesta INPS

Per poter percepire l'assegno unico a partire dal mese di marzo 2022, gli aventi diritto possono presentare le domande già **dal 1 gennaio 2022** tramite il sito dell'Inps, i patronati o il contact center dell'Inps.

La domanda deve essere presentata **da uno dei genitori o da chi esercita la responsabilità genitoriale**, a prescindere dalla convivenza con il figlio, dal figlio maggiorenne per sé stesso, da un affidatario o da un tutore nell'interesse esclusivo del minore affidato o tutelato osservando le seguenti modalità:

- ❖ accedendo dal sito web www.inps.it al servizio “Assegno unico e universale per i figli a carico” con **SPID** almeno di livello 2, Carta di identità elettronica 3.0 (**CIE**) o Carta Nazionale dei Servizi (**CNS**);
- ❖ contattando il **numero verde** 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- ❖ tramite **enti di patronato**, attraverso i servizi telematici offerti gratuitamente dagli stessi.

Assegno Unico Universale

AUU – Richiesta INPS

L'importo dell'assegno unico e universale è determinato sulla base dell'ISEE del nucleo familiare del beneficiario della prestazione, con la seguente decorrenza della misura:

- ✓ per le domande presentate a partire **dal 1° gennaio al 30 giugno**, l'assegno decorre dalla mensilità di marzo;
- ✓ per le domande presentate **dal 1° luglio** in poi, la prestazione decorre dal mese successivo a quello di presentazione.

Per i figli maggiorenni chi deve fare domanda?



Può fare domanda uno dei genitori esercenti la responsabilità genitoriale oppure direttamente il figlio maggiorenne. Il figlio maggiorenne può fare domanda anche successivamente a quella presentata dal genitore che, in questo caso, viene annullata e sostituita.

Assegno Unico Universale

AUU

L'INPS ha chiarito che:

- ✓ Per le domande presentate a gennaio e febbraio i pagamenti inizieranno ad essere erogati tra il 15 e il 21 marzo.
- ✓ Per le domande presentate successivamente il pagamento verrà effettuato alla fine del mese successivo a quello di presentazione della domanda.
- ✓ Per chi presenta la domanda entro giugno 2022 i pagamenti avranno decorrenza per le mensilità arretrate dal mese di marzo.

Assegno Unico Universale

Contenuto della domanda

La domanda richiede soltanto l'autocertificazione di alcune informazioni di base quali:

1. composizione del nucleo familiare e numero di figli, dati comprensivi dei codici fiscali;
2. IBAN di uno o di entrambi i genitori.

La domanda può essere o meno accompagnata da ISEE aggiornato (in ogni caso non va allegato)

- la presentazione dell'ISEE è necessaria per ottenere un assegno pieno commisurato alla situazione economica della famiglia.

Assegno Unico Universale



Nuova domanda / Aggiungi figlio a domanda già presentata



Nuova domanda come tutore del genitore



Nuova domanda come figlio maggiorenne



*Per le domande presentate entro il **30 giugno 2022**, sono corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di marzo 2022.*



Per presentare domanda devi essere in possesso dei Codici Fiscali dei componenti del nucleo familiare e dei dati per il pagamento.



Assegno unico e universale per i figli a carico



Consulta e gestisci le domande già presentate



Completa le domande presentate dall'altro genitore



Se già percepisci il Reddito di Cittadinanza non dovrai presentare domanda di Assegno Unico perché INPS lo pagherà d'ufficio insieme al Reddito di Cittadinanza.



Per beneficiare dell'Assegno Unico in misura superiore al minimo è necessario essere in possesso di un ISEE in corso di validità. L'ISEE non deve essere allegato alla domanda. La verifica sulla presenza dell'indicatore viene effettuata da INPS in automatico subito dopo la presentazione della domanda. [Per saperne di più](#)

Assegno Unico Universale



Dichiaro di essere in possesso, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, congiuntamente dei seguenti requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno: **Sì**

- Essere cittadino italiano o equiparato o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di uno Stato non appartenente alla Unione Europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
- Essere soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- Non percepire il reddito di cittadinanza;
- Essere residente e domiciliato in Italia;
Ovvero
- Essere o essere stato residente in Italia da almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale;

Attiva Windows

Passa a Impostazioni per attivare Windows

Indietro

Assegno Unico Universale

Come sarà il cedolino paga fino al 28 febbraio 2022?

Si continueranno a percepire:

- gli ANF, calcolati sulla base degli importi comunicati dall'INPS con Messaggio del 17 giugno 2021 numero 2331 ed applicati dal 1^o luglio 2021;
- la maggiorazione temporanea introdotta dal 1^o luglio 2021 (in attesa dell'avvio ufficiale dell'Assegno unico) pari a 37,50 euro mensili per ciascun figlio a beneficio dei nuclei familiari fino a due figli, importo elevato a 55 euro per i nuclei con almeno tre figli;
- le detrazioni per figli a carico.

Condizione imprescindibile per essere considerati fiscalmente a carico è il reddito complessivo conseguito dal familiare per il quale si chiedono le detrazioni.

Il familiare non deve aver percepito nell'anno d'imposta redditi superiori a 2.840,51 euro, fatta eccezione per i figli di **età non superiore a 24 anni** per i quali il limite del reddito è elevato a 4.000 euro.

Assegno Unico Universale

AUU

Inizialmente la riforma dell'Assegno unico universale doveva partire da luglio 2021, nell'ambito del c.d. Family Act.

- Dal 1^o luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, è stato istituito un **assegno temporaneo, detto anche “assegno ponte”** destinato alle famiglie con figli minori che non abbiano diritto agli assegni per il nucleo familiare già in essere (nuclei di disoccupati, incapienti e autonomi sin qui esclusi dagli assegni predisposti per i nuclei familiari c.d. ANF).
- I percettori di ANF continuano a percepirla (con le relative maggiorazioni) fino al 28 febbraio 2022.

Assegno Unico Universale

Come cambia il cedolino paga da marzo 2022?

Dal 1° marzo 2022, quindi scompariranno definitivamente dalla busta paga:

- gli assegni per il nucleo familiare (ANF) per i nuclei con figli e orfanili;
- le detrazioni per figli a carico;
- viene abrogato il comma 1-bis dell'articolo 12 del TUIR il quale prevede l'ulteriore detrazione di 1.200 euro per le famiglie con almeno quattro figli a carico;
- non sarà riconosciuta alcuna maggiorazione della detrazione (pari a 400 euro) per ogni figlio portatore di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992 e per coloro che hanno più di tre figli a carico (aumento di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo).

Assegno Unico Universale

Come cambia il cedolino paga da marzo 2022?

Rimarranno invece:

- tutte le altre detrazioni , comprese quelle per i figli di età pari o superiore a 21 anni di età;
- gli ANF per nuclei senza figli.

Assegno Unico Universale

Simulazione

<https://servizi2.inps.it/servizi/AssegnoUnicoFigli/Simulatore>

L'Inps ha messo a disposizione un simulatore per il calcolo del nuovo AUU.

Il simulatore permette agli interessati di simulare l'importo mensile dell'assegno unico per i figli a carico. Il servizio è accessibile liberamente ed è consultabile da qualunque dispositivo mobile o fisso. Non sono, infatti, richieste credenziali per il suo utilizzo.

In caso di genitori non coniugati e non conviventi, ai fini del calcolo della maggiorazione transitoria (ex art. 5 del dlgs. n. 230/2021), i dati reddituali dell'altro genitore vanno comunque indicati all'interno del simulatore provvedendo all'inserimento del reddito complessivo Irpef di ciascun genitore (comprensivo dell'eventuale quota di reddito soggetto a tassazione sostitutiva e a ritenuta alla fonte a titolo d'imposta o d'acconto), desumibile DSU (quadro FC 8, sezione II).

Resta inteso che il risultato del simulatore dell'assegno unico è assolutamente indicativo.

Simulazione importo assegno mensile

La simulazione disponibile in questa pagina ha valore puramente indicativo e si basa sui dati inseriti dall'utente, senza un confronto con quanto risulta nelle banche dati dell'Istituto. Per presentare la domanda accedere alla apposita procedura che sarà disponibile dal 1° gennaio 2022 sul sito web dell'Istituto, utilizzando le proprie credenziali (SPID, CNS, CIE). La domanda potrà essere presentata anche tramite patronati e contact center.

Dati per la simulazione

N° figli minorenni

N° figli minorenni disabili non autosufficienti

N° figli minorenni disabili gravi

N° figli minorenni disabili medi

N° figli maggiorenni fino al compimento del 21esimo anno di età

N° figli maggiorenni disabili fino al compimento del 21esimo anno di età

N° figli maggiorenni disabili che hanno compiuto il 21esimo anno di età

Totale numero figli

Attiva Windows
Passa a Impostazioni per attivare Windows

Madre di età inferiore ai 21 anni

- Madre di età inferiore ai 21 anni
- Sono in possesso di ISEE
- Dichiaro di avere diritto alla maggiorazione come da art.5 del D.Lgs attuativo della L.46/2021 perché sono soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:
 - *Nucleo familiare con ISEE non superiore a 25.000 euro.*
 - *Nel corso del 2021, il mio nucleo familiare ha percepito gli ANF (assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 D.L. n. 69/88, convertito, con modificazioni, dalla L. 153/88, in presenza di figli minori da parte del richiedente o da parte di altro componente del nucleo familiare del richiedente).*
- Dichiaro di avere diritto alla maggiorazione come da art.4 comma 8 del D.Lgs attuativo della L.46/2021:
 - *La maggiorazione è prevista per il figlio minore i cui i genitori sono entrambi titolari di reddito da lavoro al momento della presentazione della domanda.*

Pulisci campi

Attiva Windows
Calcolo importo assegno mensile

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Novità in area pensionistica

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Opzione donna – proroga al 31/12/2022

**Art.1 co.94
L.234/2021**

	Dipendenti private	Autonome	Dipendenti P.A.
Requisito contributivo in unica gestione Inps (*)	35 anni	35 anni	34 anni 11 mesi e 16 giorni
Requisito anagrafico	58 anni	59 anni	58 anni
Maturazione requisiti entro	31/12/2021 (nate entro 1963)	31/12/2021 (nate entro 1962)	31/12/2021 (nate entro 1963)
Finestra mobile	12 mesi	18 mesi	12 mesi
Domanda di pensione entro il	01/01/2023	01/07/2023	01/01/2023

Prassi
Inps messaggio n. 169
del 13/01/2022

Comparto Scuola e AFAM
termine per la domanda
riaperto fino al **28/02/2022**

**Calcolo
contributivo**

(*) non sono utili i periodi figurativi (Aspi, mini-Aspi, Naspi) e di malattia senza integrazione datoriale. Non è consentito il cumulo di gestioni previdenziale diverse e/o con le Casse professionali. Eventuale valutazione della ricongiunzione.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Quota 102 – solo anno 2022

Requisito contributivo (*)	38 anni
Requisito anagrafico (nati entro il 1958)	64 anni
Maturazione requisiti	entro 31/12/2022
Finestra mobile dal raggiungimento dei requisiti	3 mesi (6 mesi nel pubblico)
Domanda di accesso a pensione anticipata Q102	nessun limite temporale, a condizione del raggiungimento dei requisiti entro fine 2022

(*) almeno 35 anni di contribuzione effettiva, anche in cumulo fra le diverse gestioni Inps.

Il requisito contributivo può essere perfezionato, su domanda dell'interessato, anche cumulando, tutti e per intero i periodi assicurativi versati o accreditati presso due o più forme di assicurazione obbligatoria, **gestite dall'INPS**

Prassi

Inps messaggio n.
97 del 10/01/2022

Cumulabile esclusivamente con prestazione occasionale non superiore a 5mila euro/anno

Il sistema di calcolo varia in funzione dell'anzianità di contribuzione al 1995

Ai fini del conseguimento del trattamento pensionistico è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Quota 102 – solo anno 2022

L'accertamento **dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1995**, per la determinazione del sistema di calcolo, deve essere effettuato considerando l'anzianità contributiva complessivamente maturata nelle diverse gestioni interessate dal cumulo.

Nel determinare l'anzianità contributiva posseduta dall'assicurato, ciascuna gestione tiene conto delle regole del proprio ordinamento vigenti alla data di presentazione della domanda di pensione.

Nel caso in cui tra le gestioni interessate al cumulo ve ne sia almeno una che prevede il requisito contributivo dei 35 anni al netto dei periodi di malattia, disoccupazione e/o prestazioni equivalenti (es. FPLD), il predetto requisito deve essere verificato tenendo conto dell'anzianità contributiva complessivamente maturata nelle gestioni interessate al cumulo.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Destinatari Quota 102

- ✓ Dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria
- ✓ Lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri)
- ✓ Dipendenti pubblici (forme esclusive CPDEL, CTPS, CPUG, CPI, CTPS)
- ✓ Lavoratori dello spettacolo e sport (ENPALS)
- ✓ Collaboratori e iscritti alla gestione separata Inps

Esclusi

- ✓ Appartenenti alle:
 - Forze armate
 - Forze di polizia e polizia penitenziaria
 - Guardia di finanza
 - Corpo nazionale dei vigili del fuoco - limitatamente al personale operativo
- ✓ Iscritti ai fondi diversi da quelli sopra indicati (es. Fondo di previdenza del clero, fondi integrativi dell'ago, INPGI, professionisti ordinistici).

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale

Legge 232/2016, commi 179-187 (legge di bilancio 2017) –
proroga Legge 234/2021 **fino al 31/12/2022**

Il sussidio è un **assegno di accompagnamento alla pensione**, sostenuto dallo Stato. La pensione successiva non subirà decurtazioni.

Destinatari:

- lavoratori dipendenti, settore privato o pubblico
- Autonomi
- parasubordinati o iscritti alla gestione separata

**Esclusi i liberi professionisti
iscritti ad ordini e collegi**

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /2

Requisiti

➤ almeno 63 anni di età e 30 anni di contributi versati per:

DISOCCUPATI: si trovano ***in stato di disoccupazione*** a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante ~~da~~ ~~almeno tre mesi~~.

In caso di disoccupazione conseguente alla fine di un contratto a termine, condizione di accesso è la presenza di periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /3

Requisiti

CAREGIVERS: assistono, al momento **della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Inoltre, soggetti che assistono un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

INVALIDI con **riduzione della capacità lavorativa**, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al **74 per cento**.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Legge 232/2016, commi 179-187 (legge di bilancio 2017) –
proroga Legge 234/2021 fino al 31/12/2022

APE Sociale /4

Art.1 co.91-93

Requisiti

- almeno 63 anni di età e 32 anni di contributi versati per
 - *OPERAI EDILI* come indicati nel c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese edili ed affini
 - *CERAMISTI* (classificazione Istat 6.3.2.1.2)
 - *CONDUTTORI IMPIANTI* per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3)



Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /5

Legge 232/2016, commi 179-187 (legge di bilancio 2017) –
proroga Legge 234/2021 fino al 31/12/2022

Requisiti

➤ almeno 63 anni di età e 36 anni di contributi versati per

Addetti ad attività gravose dipendenti che svolgono attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo, da almeno 7 anni negli ultimi 10 oppure almeno 6 anni negli ultimi 7.

La certificazione della mansione di lavoro gravoso sarà a carico dell'azienda e sarà poi verificata sulle banche dati di Inps, Inail e Ispettorato del Lavoro.

Elenco dei lavori gravosi: Decreto Ministero del Lavoro 5/02/2018, All.3 alla Legge 234/2021

Art.1 co.91-93

New 2022

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /6

Riduzione per lavoratrici

12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni. Opzione di applicazione della riduzione sull'età di accesso oppure sul requisito contributivo (es. 28 anni di contributi in luogo di 30, oppure 34 anni di età in luogo di 36).

Condizioni di accesso

- Cessazione di qualsiasi attività lavorativa, dipendente o autonoma;
- Non percezione di un trattamento pensionistico diretto.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /7

Procedura di accesso

- Richiesta di certificazione del diritto alla prestazione
- La domanda di APE sociale può essere anche presentata contestualmente alla richiesta di certificazione, ove siano stati raggiunti i requisiti (Inps Mess. 163/2020)

L'indennità è soggetta a un plafond annuale legato alle risorse accantonate dalla L. n. 232/2016, esaurite le quali non è più possibile riconoscere l'APE sociale, anche in presenza di tutti i requisiti.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /8

Importo e modalità di erogazione

è erogata mensilmente su 12 mensilità nell'anno ed è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione.

In presenza di frammentazione contributiva in più gestioni Inps, il valore della pensione maturata è pari alla somma dei singoli pro-rata calcolati per ogni gestione.

L'importo dell'indennità non può in ogni caso superare **l'importo massimo mensile di 1.500 euro e non è soggetto a rivalutazione.**

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale /9

Incompatibilità

- con i trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria (Naspi, Asdi, etc.)
- con l'indennizzo previsto in caso di Cessazione di Attività Commerciale.

Compatibilità

L'indennità è compatibile con la percezione dei redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui e dei redditi derivanti da attività di lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui.

Decadenza

nel caso di raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato ordinario o in quota 102.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

APE Sociale riepilogo proroga 2022

Art.1 co.91-93 L.234/2021

	Disoccupati	Assistenza disabili	Invalidi	Lavori gravosi	Edili e ceramisti
Età	Almeno 63 anni				
Requisito contributivo	30 anni	30 anni	30 anni	36 anni	32 anni
	Per le lavoratrici madri riduzione di 12 mesi per ogni figlio (massimo 2 anni)				
Condizioni soggettive	Stato di disoccupazione (compreso tempo determinato) + Naspi 3 mesi disoccupazione	Assistenza e convivenza da almeno 6 mesi portatori di handicap grave (coniuge e parenti 1° grado; parenti o affini entro il 2° grado)	Invalide civile con grado pari o superiore al 74%	Lavori gravosi per ✓ 6 anni negli ultimi 7 ✓ 7 anni negli ultimi 10 prima della decorrenza dell'APE	
Importo	Pensione maturata con sommatoria di tutte le gestioni nel limite di € 1.500				
Durata	Fino alla decorrenza della pensione vecchiaia con età adeguata alla speranza di vita				
Ulteriori condizioni	Assenza di qualsiasi trattamento pensionistico diretto ed essere residenti in Italia. Cessazione attività lavorativa prima della decorrenza dell'Ape. Possibilità di riprendere attività lavorativa entro determinati redditi annuali.				

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Lavori gravosi /1 elenco per APE Sociale e Precoci

DPCM 87 e 88 del 16-6-2017

• Appartengono a questa categoria di beneficiari coloro i quali svolgono o abbiano svolto in Italia da almeno **6 anni negli ultimi 7** o, come disposto dalla legge di bilancio 2018, **7 anni negli ultimi 10** antecedenti la decorrenza dell'indennità una delle seguenti **attività lavorative particolarmente difficoltose e rischiose**:

- operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni
- conciatori di pelli e pellicce
- conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante
- conduttori di mezzi pesanti e camion

- personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni
- addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza
- insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido
- facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati
- personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia
- operatori ecologici ed altri raccoglitori e separatori di rifiuti

MLPS decreto 5-2-2018

- operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca (156 giorni/anno)
- pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative
- lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi tra i lavoratori che svolgono attività usuranti
- marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Art.1 co.91-93 L.234/2021

Lavori gravosi /1 elenco per APE Sociale

Integrato l'elenco dei **lavori gravosi** per le attività di artigiani, operai specializzati e agricoltori, nonché per diverse professioni sanitarie, per gli insegnanti elementari e per gli estetisti.

2.6.4. professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate;

3.2.1. tecnici della salute;

4.3.1.2 addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate;

5.3.1.1. professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali;

5.4.3 operatori della cura estetica;

5.4.4. professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati;

6 artigiani, operai specializzati agricoltori;

7.1.1 conduttori di impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali;

7.1.2 operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli;

7.1.3 conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilati;

7.1.4 conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta;

7.1.5 operatori di macchinari e di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi, per la chimica di base e la chimica fine e per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica;

7.1.6 conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque;

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Art.1 co.91-93 L.234/2021

Lavori gravosi /2 elenco per APE Sociale

7.1.8.1 conduttori di mulini e impastatrici;

7.1.8.2 conduttori di forni e di analoghi impianti per il trattamento termico dei minerali;

7.2 operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio;

7.3 operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare;

7.4 conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento;

8.1.3 personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci;

8.1.4 personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli;

8.1.5.2 portantini e professioni assimilate;

8.3 professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca;

8.4 professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Fondo uscita anticipata lavoratori delle imprese in crisi

**Art.1 co.89-90
Legge 234/2021**

Con il comma 89 viene istituito un fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei **lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi**, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di **almeno 62 anni**.

Nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico, al fondo viene riservata una dotazione di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024.

Si attende il decreto interministeriale con la declinazione dei criteri (60 gg).

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Nessuna novità per

	Lavoratori notturni (D.Lgs. 67/2011)	Lavori usuranti (D.Lgs. 67/2011)	Lavoratori Precoci
Requisito contributivo	35 anni	35 anni	41 anni, di cui 1 anno prima del 19° anno di età
Requisito anagrafico	61 anni e 7 mesi	61 anni e 7 mesi	-----
Totale quota	97,6	97,6	31/12/2021 (nate entro 1962)
Finestra mobile	12 mesi	12 mesi	3 mesi
Condizionalità	almeno 78 gg/anno in notturno	elenco tassativo	Disoccupati o Caregivers o Invalidi 74% o lavori gravosi o mansioni usuranti

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione

Legge 58/2019

SI RIVOLGE A :

- **Imprese con almeno 500 dipendenti**, contratto stipulato in sede governativa con Oo.Ss. comparativamente maggiormente rappresentative

PRESUPPOSTI E CRITERI:

- **processo di rinnovamento e innovazione tecnologica**, combinati con piano di assunzioni e una intensa attività formativa resa meno costosa dal supporto di una particolare forma di cigs;
- flessibilità in uscita di **Dipendenti** che raggiungono **l'età di pensionamento di vecchiaia o anticipata nei cinque anni successivi alla data di chiusura del rapporto di lavoro**.
- possibile coinvolgimento dei **fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione**. Il nuovo scivolo può essere utilizzato anche mediante i fondi di solidarietà bilaterale, senza la necessità che gli ordinamenti recepiscano il nuovo istituto, rendendolo operativo subito dopo l'iter sindacale del contratto di espansione di una azienda legittimamente rientrante nel perimetro del fondo di settore.

IN FORSE:

Carenza di presupposti e chiarimenti sull'applicazione del cumulo e di quota 100/102.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione

Legge 58/2019

PROCEDURA

- ✓ licenziamento collettivo (**procedura ex L. n. 223/1991**) basato sulla non opposizione dei lavoratori che maturano il diritto alla NASpl
- ✓ l'impresa sostiene il costo di un'indennità pari alla **pensione maturata al momento della cessazione**, fino alla decorrenza della pensione di vecchiaia con un tetto massimo di 60 mesi. Durante il periodo di percezione della NASpl, l'impresa ne integra l'importo fino al valore della rata di pensione maturata al momento della chiusura del rapporto di lavoro.
- ✓ Il datore di lavoro è tenuto anche al costo della contribuzione, nel caso in cui il dipendente maturasse i requisiti per la pensione anticipata prima della pensione di vecchiaia. In tale fattispecie, l'onere contributivo viene ridotto del valore dei contributi sulla figurativa Naspi.
- ✓ il nuovo scivolo può essere utilizzato anche mediante i fondi di solidarietà bilaterale, senza la necessità che gli ordinamenti recepiscano il nuovo istituto, rendendolo operativo subito dopo l'iter sindacale del contratto di espansione di una azienda legittimamente rientrante nel perimetro del fondo di settore.
- ✓ **L'indennità è soggetta a tassazione ordinaria.**

A parità di RAL e anzianità di contribuzione, consente un risparmio aziendale nel range fra il 25% ed il 40% rispetto all'Isopensione

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione

Art.1 co. 215

Art.41 D.Lgs. 148/2015

Regime sperimentale 2022 – 2023

Imprese con almeno 50 dipendenti, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione /2

Art.1 co. 215

Art.41 D.Lgs. 148/2015

Condizioni applicative

Il limite minimo occupazionale si calcola in base alla media dei sei mesi antecedenti il contratto di espansione.

In caso di un gruppo o in un'aggregazione stabile di imprese, nel **contratto di espansione** sottoscritto in sede governativa, vanno specificate ed elencate gli estremi delle singole imprese costituenti il gruppo o la suddetta aggregazione.

Tali aziende devono aver sottoscritto i **contratti di aggregazione** in impresa stabile prima della stipula del contratto di espansione. Nel caso di gruppo di imprese, il controllo ai sensi dell'art. 2359, comma 1 del codice civile, tra le società che appartengono al gruppo deve risultare presso l'apposita sezione del Registro imprese in data precedente alla sottoscrizione del contratto di espansione e tale controllo **deve permanere** per l'intera durata del contratto di espansione.

Computano tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti e i contratti a termine.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione /3

Art.1 co. 215 L.234/2021
Art.41 D.Lgs. 148/2015

Contenuti del contratto di espansione

- **numero dei lavoratori da assumere** e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione
- programmazione temporale delle assunzioni;
- durata e scadenza dei contratti a tempo determinato e in apprendistato;
- riduzione complessiva media dell'orario di lavoro per i lavoratori cui destinare il Progetto di **formazione e riqualificazione** (sviluppo tecnologico, modifica dei processi) certificato da enti terzi;
- numero lavoratori che possono accedere allo **scivolo pensionistico**.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Art.1 co. 215 L.234/2021
Art.41 D.Lgs. 148/2015

Contratto di espansione /4

Finalità

Propulsione della crescita interna e della competitività in ambito esterno. Tale spinta alla crescita è dettata dalla **necessità**, per le imprese richiedenti, di inserire nel contratto di espansione **la programmazione per l'assunzione di nuove professionalità (commi 1 e 2) e un progetto formativo e di riqualificazione del personale già dipendente**, al fine di modificare e aggiornare le competenze professionali possedute dal personale anche mediante un più razionale impiego delle risorse disponibili (Min.Lavoro Circ. 16/2019).

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione /5

Art.1 co. 215 L.234/2021
Art.41 D.Lgs. 148/2015

Durata e procedure

Durata massima di 18 mesi, in presenza di intervento del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Scivolo pensionistico

Dipendenti o Dirigenti con contratto a tempo indeterminato, che manifestino esplicitamente il consenso di adesione all'accordo sindacale firmato e che abbiano una distanza di accesso a pensione di vecchiaia o anticipata non superiore a 5 anni. Eventuali modifiche legislative successive non possono modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5 bis.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione /6

Art.1 co. 215 L.234/2021
Art.41 D.Lgs. 148/2015

Integrazione salariale straordinaria per riduzione orario

Riconducibilità alla causale della riorganizzazione aziendale di cui all'art. 21, comma 1, lettera a) del D.lgs. 148/2015.

Esonero dal versamento del contributo addizionale (Inps Circ. 143/2020).

Lavoratori beneficiari, esclusi dirigenti, con minimo anzianità di 30 giorni.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Contratto di espansione /7

Art.1 co. 215

Regime sperimentale 2022 – 2023

Imprese con almeno 50 dipendenti

Analisi dei costi aziendali

Indennità	pensione mensile lorda maturata alla data di cessazione del rapporto per il numero delle mensilità fino alla decorrenza della pensione, compresa 13ma. Provvista da versare mensilmente all'Inps che provvede al pagamento	<i>a dedurre</i>	L'indennità Naspi teorica calcolata per i primi 24 mesi successivi alla cessazione del rapporto
------------------	--	------------------	---

Non è dovuto il contributo di ingresso alla Naspi (INPS Circ. n. 48/2021)

Oneri Contributivi	Contributi (33%) calcolati sulla media delle retribuzioni degli ultimi 4 anni x n° mensilità fino alla maturazione della pensione. Versamento tramite flusso mensilizzato. <u>Solo per accesso a pensione anticipata.</u>	<i>a dedurre</i>	contribuzione figurativa Naspi
---------------------------	--	------------------	--------------------------------

Indennità + Oneri contributivi = costo complessivo azienda

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

DIS COLL

Indennità di disoccupazione riservata ai collaboratori iscritti alla gestione separata INPS

Dal 1/1/2022

- il **décalage** dell'importo scatta **dal 6° mese** di fruizione
- **durata** pari al numero dei mesi accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente la cessazione del lavoro e fino alla cessazione del rapporto, senza considerare eventuali periodi contributivi già considerati per precedenti erogazioni, con un massimo di 12 mesi
- **copertura figurativa utile ai fini pensionistici** per l'intero periodo, entro la misura di 1,4 volte il massimo mensile della prestazione

NASPI

Circolare INPS n. 94/2015

4. Prestazioni accessorie

Per i periodi di fruizione della NASpi sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi rapportati alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpi per l'anno in corso.

Poiché l'attuale importo massimo mensile della NASpi è di € 1.335,40 la **contribuzione figurativa** viene riconosciuta solo entro il **limite di €1869,56** (1.335,40 per 1,4).

Ai fini del calcolo delle **quote retributive di pensione** le retribuzioni relative ai **periodi di contribuzione figurativa** per i quali viene applicato il predetto tetto (1,4 volte l'importo massimo della NASpi) vengono **neutralizzate**, qualora, una volta rivalutate, siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta senza di esse.

Da 2022
décalage scatta

- **dal 6° mese**
- **per gli over 54 dal 8° mese**

Durata max 24 mesi

Accredito contributivo max 1869,56/mese

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Giornalisti dipendenti - Trasferimento Inpgi in Inps

Intervento strutturale è il **passaggio all'Inps** della funzione previdenziale svolta dall'INPGI per i giornalisti con rapporto di lavoro subordinato, con effetto dal prossimo 1^o luglio 2022.

L'Inpgi continuerà a gestire la gestione separata (Inpgi 2) relativa ai **giornalisti autonomi o collaboratori**.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Giornalisti dipendenti - Trasferimento Inpgi in Inps

Regime pensionistico

Viene uniformato dal 1^o luglio 2022 a quello vigente per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD).

L'importo della pensione verrà determinato applicando le disposizioni per tempo vigenti in ogni gestione, nel rispetto del principio del pro-rata, e sarà la somma delle quote corrispondenti a:

- valorizzazione economica delle anzianità contributive acquisite fino al 30 giugno 2022 presso l'INPGI;
- sistema di calcolo vigente nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti rispetto all'anzianità contributiva maturata dal 1^o luglio 2022.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Giornalisti dipendenti - Trasferimento Inpgi in Inps

Clausola di salvaguardia

Resta salvo l'eventuale diritto a pensione già maturato entro il 30 giugno 2022 nel regime INPGI, con salvaguardia dei diritti acquisiti per:

- ❖ pensione di vecchiaia - 67 anni e 20 anni di contribuzione
- ❖ pensione anzianità contributiva - 40 anni e 5 mesi di anzianità contributiva con l'Inpgi e almeno 62 anni e 5 mesi di età.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Giornalisti dipendenti - Trasferimento Inpgi in Inps

Sistema di calcolo e Massimale contributivo

L'INPGI aveva riformato il sistema di calcolo dal 20/02/2016, imponendo il sistema di calcolo contributivo per tutti i soggetti iscritti post 31/12/2016.

Rispetto alle nuove disposizioni, si evince che il massimale si applica ai soggetti con primo accredito post 31/12/2016 nella gestione sostitutiva INPGI, ai quali il trattamento pensionistico sia calcolato esclusivamente con il sistema di calcolo contributivo.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Giornalisti dipendenti - Trasferimento Inpgi in Inps

Prestazioni non previdenziali

Fino al 31/12/2023 l'Inps continuerà a riconoscere i trattamenti di disoccupazione e cassa integrazione ai giornalisti iscritti all'Inpgi, in ossequio alle regole Inpgi.

Con effetto dal 2024, le prestazioni seguiranno i criteri Inps della gestione lavoratori FPLD.

Inail

Allineamento dal 1° gennaio 2024 alla disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Isopensione

Art.4 Legge 92/2012

Destinatari

SI RIVOLGE A :

- datori di lavoro con **almeno 15 dipendenti**,
- Dipendenti che raggiungono **l'età di pensionamento** di vecchiaia o anticipata nei **quattro anni successivi** (*) ed è subordinato a un **accordo sindacale**
- **Requisiti contributivi nella stessa gestione** (non in cumulo, no quota 100)

() per il triennio 2018-2020 il periodo massimo è stato esteso a sette anni (Art.1 comma 160 Legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), per agevolare il ricambio generazionale nelle aziende.*

Legge di Bilancio 2022 - Legge 234/2021

Isopensione

Art.4 Legge 92/2012

Quanto e come

- il datore di lavoro sostiene integralmente il **costo dell'importo equivalente alla pensione per l'intero periodo di esodo**, nonché **anche quello dei contributi** per la copertura fino alla decorrenza della pensione e si impegna a corrispondere al lavoratore una prestazione pari all'importo della pensione, oltre ai contributi fino all'età dell'effettivo pensionamento.
- **Accordo sottoscritto** con OO.SS. maggiormente rappresentative, sia di natura volontaria che in fase di esuberi collettivi, **da validare da parte dell'Inps**.
- **Fideiussione bancaria** richiesta dall'Inps a garanzia degli adempimenti datoriali.
- Nessuna penalizzazione sulla pensione finale per il lavoratore
- L'isopensione è soggetta a tassazione ordinaria e ha alcuni limiti sulla reversibilità e maggiorazioni.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali



Riforma?

La legge n.234 del 30 dicembre 2021 aveva il compito di riformare la normativa in materia di ammortizzatori sociali, che «avrebbe dovuto» segnare la nascita dell'ammortizzatore unico, modificando in maniera strutturale l'impianto del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, con l'intento, almeno formale, di costruire un sistema di protezione sociale universale.

Quello che invece si è creato è stato dare il via libera alla creazione di tanti altri piccoli Fondi, in totale conflitto con quella idea di ammortizzatore unico richiesto da tutti.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015

Le novità delle nuove disposizioni:

- ❖ platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale;
- ❖ causali di intervento;
- ❖ misura del trattamento di integrazione salariale - ordinario e straordinario;
- ❖ misura della contribuzione aggiuntiva;
- ❖ tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del d.lgs. 148/15) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS).

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015

Lavoratori beneficiari e requisiti

tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, **compresi apprendisti (Tutte le tipologie) e lavoratori a domicilio, con almeno 30 gg di lavoro effettivo**. Esclusi dirigenti.

Durata

Tra cigo e cigs massimo 24 mesi (30 mesi per edili e affini) nel quinquennio mobile. Estendibili a 36 mesi in caso di CDS.

Misura del trattamento

80% retribuzione globale per le ore di lavoro non prestate, (al netto del 5,84%) nei limiti del massimale. **Da 01/01/2022 unico massimale**

Contribuzione Aggiuntiva

Contributo addizionale su retribuzione globale persa: 9% fino a 12 mesi, 12% fino a 24 mesi, 15% fino a 36 mesi. (cigo; cigs; cigd). Da 2025 riduzione per chi non ha utilizzato l'ammortizzatore negli ultimi 24 mesi¹¹⁹

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «beneficiari»

Con l'articolo 1, commi 191 e 192, della legge n.234 del 30 dicembre 2021, si modificano le disposizioni degli articoli 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 e, in particolare, viene disposto l'ampliamento della platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali. A decorrere dal 1° gennaio 2022, possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato – ad esclusione dei lavoratori con la qualifica di dirigenti - anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di alta formazione e 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.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «beneficiari»

Dopo il periodo di sospensione/riduzione derivante da utilizzo di ammortizzatori sociali, alla ripresa dell'attività lavorativa, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente alle ore di integrazione salariale fruita.

In caso di 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, la sospensione/riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare in ogni caso il completamento del percorso formativo eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3 e 45, comma 4 del D.lgs. 81/2015.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «anzianità di effettivo lavoro»

Con gli interventi normativi di riordino, viene anche modificato il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro (articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 148/2015) che i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva presso la quale operano per poter essere ricompresi nella platea dei beneficiari delle integrazioni salariali. Il citato requisito passa dai precedenti 90 giorni agli attuali 30 giorni, che devono essere stati maturati alla data di presentazione della domanda di autorizzazione alla concessione del trattamento di CIG, sia esso ordinario o straordinario. Resta fermo che tale requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) riconosciuti per la causale di evento non oggettivamente evitabile nel settore industriale. Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto.

■ Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «importi del trattamento»

Importi del trattamento di integrazione salariale

- ❖ Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale (inclusiva di eventuali superminimi, altre indennità e mensilità aggiuntive) che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale;
- ❖ La contribuzione a carico del lavoratore resta del 5,84% (art. 26 della L. 41/86);
- ❖ Previsione del massimale rapportato alle ore di integrazioni salariali (anche in caso di CdS);
- ❖ Erogazione assegni familiari - **(Assegno unico universale - decreto legislativo 21 dicembre del 2021 n. 230 in attuazione della legge delega 46/2021)**
- ❖ Trattamento non dovuto in caso di assenze che non comportano retribuzione.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «importi del trattamento»

Importi del trattamento di integrazione salariale

- ❖ Dal 1^o gennaio 2022, per i trattamenti di integrazione salariale relativi ai periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa si introduce un unico tetto della prestazione. In particolare, i trattamenti di integrazione salariale saranno erogati ai lavoratori coinvolti, commisurandoli indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento nella misura e nel limite dell'importo massimo mensile rivalutata annualmente dall'INPS secondo gli indici ISTAT. Il nuovo importo è stato quantificato in € 1.199,72.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «importi del trattamento»

Importi del trattamento di integrazione salariale 2021

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE 2021		
RETRIB. MENSILE DI RIFERIMENTO	INTEGRAZIONE SALARIALE MASSIMA	INTEGRAZIONE SALARIALE MASSIMA (al netto del 5,84%)
PARI O INFERIORE €2.159,48	998,18	939,89
SUPERIORE € 2.159,48	1.199,72	1.129,66

Gli importi in tabella sono maggiorati del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi nel settore edile e lapideo per intemperie stagionali

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «importi del trattamento»

Importi del trattamento di integrazione salariale 2022

MASSIMALE UNICO	
Integrazione salariale massima	Integrazione salariale massima(al netto del 5,84%)
1.199,72	1.129,66

Gli importi in tabella sono maggiorati del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi nel settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Contribuzione aggiuntiva (articolo 5 del d.lgs. n. 148/2015)

L'articolo 5 del d.lgs. 148/2015, stabilisce, a carico delle imprese, un contributo aggiuntivo obbligatorio dovuto in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni, sia straordinaria che ordinaria. Tale contribuzione va versata solo in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione con aumento del costo contributivo per quelle aziende che concretamente ricorrono a tali strumenti. La misura di tale contributo è unica per tutte le tipologie di cassa, sia ordinaria che straordinaria, ed è calcolata in percentuali crescenti a seconda della durata dei periodi di integrazione salariale fruiti:

Contributo	Periodo
9 %	Della retribuzione globale spettante <u>per le ore non prestate</u> sino a un trattamento di 52 settimane in un quinquennio mobile
12 %	Oltre le 52 settimane e sino alle 104 settimane in un quinquennio mobile
15 %	oltre le 104 settimane

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «contribuzione addizionale»

Per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi dall'ultima richiesta, la misura premiante sarà calcolata secondo le seguenti aliquote:

Contributo	Periodo
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

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «tempi di invio della domanda»

L'istanza deve essere presentata esclusivamente alla sede di competenza **entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.**



- In caso di omessa o tardiva presentazione della domanda, quando da essa derivi la totale o parziale perdita del diritto alle integrazioni salariali, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori una somma di importo equivalente alle integrazioni non percepite (co. 4. art. 15, D.lgs. 148/2015)
- Dal computo si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è festivo il termine è prorogato al primo giorno seguente non festivo.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «tempi di invio della domanda»

L'istanza deve contenere i seguenti dati:

- Causa della sospensione;
- Durata presumibile;
- Nominativi lavoratori interessati;
- Numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orari contrattuale;
- Ore richieste cigo;



La domanda contiene le informazioni circa l'effettuazione della comunicazione preventiva alle RSA/OO.SS. Allegando la relativa documentazione (Comunicazione preventiva pec/racc,; eventuale verbale di consultazione)

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «termini decadenziali»

Con la legge n.234/2021, viene introdotto, all'articolo 7 del d.lgs. n. 148, il comma 5 bis che pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori. In particolare, nelle ipotesi in cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza dell'autorizzazione, 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 dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.** Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa»

- Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi – nonché di lavoro autonomo – durante il periodo di sospensione per cassa integrazione – non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.
- Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.
- **Il lavoratore decade dal diritto del trattamento se non fornisce preventiva comunicazione all'inps di attività lavorativa (autonoma o subordinata)**



Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «procedura di consultazione sindacale»

- Da effettuarsi anche in via telematica) (modifica all'art. 14 d.lgs. 148/2015)

Nei casi di riduzione o sospensione dell'attività produttiva:

- inviare preventiva comunicazione alle rsa/rsu (se esistenti) nonché alle articolazioni territoriali delle Associazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La comunicazione deve contenere:

- Cause di sospensione/riduzione;
- Entità;
- Durata prevedibile;
- Numero dei lavoratori interessati.

Su richiesta delle parti:

- Esame Congiunto (dal 1° gennaio 2022 anche in via telematica);
- Oggetto dell'incontro la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi di impresa.

Durata

- L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione;
- La durata è ridotta a 10 giorni in caso di imprese che occupano fino a 50 dipendenti

■ Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «la nascita di nuovi Fondi»

Con riferimento ai fondi di solidarietà già costituiti ai sensi dell'articolo 26, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, la norma aveva previsto la possibilità che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulassero accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dalla normativa in materia d'integrazione salariale. Il comma 7 del medesimo articolo, aveva previsto che la costituzione dei Fondi fosse obbligatoria per tutti i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale in relazione ai datori di lavoro che occupavano mediamente più di cinque dipendenti.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «la nascita di nuovi Fondi»

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 decreto legislativo n. 148 del 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, si adeguino alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore, confluiscono, a decorrere dal 1^o gennaio 2023, nel fondo di integrazione salariale, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale. Analoga disposizione è stata dettata dal legislatore in merito ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale e ai Fondi di solidarietà bilaterali. Entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si dovranno adeguare alle nuove disposizioni. In mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1^o gennaio 2023.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «FIS - presentazione»

Per sospensione/riduzione attività lavorativa **per causali previste da normativa CIGO:**

- Situazioni aziendali dovute a eventi transitori non imputabili a impresa e dipendenti;
- Situazioni temporanee di mercato

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE FINO A 5 DIPENDENTI

Prestazione	Durata
ASSEGNO INTEGRAZIONE SALARIALE (art. 31 D.Lgs 148/2015)	Max 13 settimane nel biennio mobile

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE PIU' DI 6 DIPENDENTI

Prestazione	Durata
ASSEGNO INTEGRAZIONE SALARIALE (art. 31 D.Lgs 148/2015)	Max 26 settimane nel biennio mobile

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «FIS - presentazione»

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE FINO A 5 DIPENDENTI

Aliquota di finanziamento 0,50% (da 01 gennaio 2025 riduzione del 40% per datori di lavoro che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione per almeno 24 mesi)

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE PIU' DI 6 DIPENDENTI

Aliquota di finanziamento 0,80% (da 01 gennaio 2025 riduzione del 40% per datori di lavoro che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione per almeno 24 mesi)

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

In caso di utilizzo delle prestazioni è dovuto un contributo addizionale pari a 4% della retribuzione persa.

Riordino della normativa in materia di Ammortizzatori sociali

Modifiche al decreto legislativo 148/2015 – «Fondi e Durc»

Si sottolinea che a decorrere **dal 1° gennaio 2022**, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

- Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi
- Agevolazione lavoratori in CIGS per ulteriori 12 mesi
- Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri
- Apprendistato "in CIGS" senza limiti di età
- Apprendistato di I livello (datori fino a 9 dipendenti)
- Percettori reddito di cittadinanza
- Riduzione contributiva "quota lavoratore" 2022

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi»

- Con il comma 119, articolo 1, della legge di Bilancio 2022 il legislatore estende l'esonero contributivo riconosciuto dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a **tempo indeterminato** lavoratori subordinati provenienti da **imprese in crisi indipendentemente dalla loro età anagrafica**, in luogo del limite di 36 anni posto in via generale dalla normativa vigente.
- In particolare, l'incentivo è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori 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, co. 852, della L. 296/2006.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi»

Le differenze rispetto all'agevolazione introdotta dalla legge n.178/2020 (legge di Bilancio 2021) sono essenzialmente tre, ossia:

- **non opera il requisito dell'età anagrafica**, quindi è possibile utilizzare la nuova agevolazione per l'assunzione – sempre con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – di lavoratori con qualsiasi età, anche oltre i 36 anni;
- se per l'applicazione dell'agevolazione **under 36** è requisito fondamentale non essere stati occupati a tempo indeterminato - con il medesimo o con altro datore di lavoro - nel corso dell'intera vita lavorativa, lo stesso non è previsto per la nuova misura introdotta dalla legge di Bilancio 2022 posto il riferimento ai “lavoratori provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale”;
- **la nuova agevolazione parrebbe non applicarsi alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.**

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi»

- L'incentivo è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.
- La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro ($\text{€ } 6.000/12$) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro ($\text{€ } 500/31$) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.



Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi»

- Per quanto concerne la durata dell'agevolazione in esame è bene precisare che il comma 119 della legge di Bilancio 2022 rinvia all'articolo 1, comma 10, della legge n. 170/2020 in cui è espressamente disposto che l'incentivo potrà essere fruito per un periodo massimo di trentasei mesi.
- Parrebbe quindi non applicarsi all'agevolazione in parola l'estensione a quarantotto mesi per le assunzioni effettuate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Agevolazione lavoratori in GIGS per ulteriori 12 mesi»

- Il comma 243, articolo 1, della legge di Bilancio 2022 dispone che in caso di assunzione con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato di un lavoratore che stia beneficiando degli ulteriori dodici mesi di trattamento di integrazione salariale straordinaria ex art. 22-ter del D.lgs. n. 148/2015, è riconosciuto in favore del datore di lavoro privato, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento dell'ammontare del trattamento straordinario che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.
- Il contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici.
- Presupposto per l'applicazione della misura in commento è che il lavoratore stia fruendo degli ulteriori 12 mesi di CIGS previsti dal nuovo articolo 22-ter, D.lgs. n. 148/2015 introdotto in sede di riforma degli ammortizzatori sociali.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

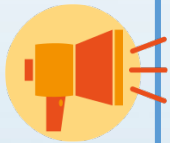
«Agevolazione lavoratori in GIGS per ulteriori 12 mesi»

- **NUOVO ARTICOLO 22-ter D.Lgs. n. 148/2015** → Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.
- Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale in parola, in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022



Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.



Il licenziamento del lavoratore assunto con l'agevolazione in commento nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore beneficiario dell'agevolazione, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito.

- In caso di **dimissioni del lavoratore** il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.
- 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 con la presente agevolazione.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Agevolazione lavoratori in GIGS per ulteriori 12 mesi»

- L'agevolazione è riconosciuta pro quota anche se i beneficiari della CIGS ex art. 22-ter costituiscono una cooperativa ai sensi dell'articolo 23, comma 3-quater, del D.L. 22 giugno 2012, n. 83.
- Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui a tale comunicazione. L'efficacia delle disposizioni di cui ai co. da 243 a 246 è subordinata, ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento della UE, all'autorizzazione della Commissione europea.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri»

- Ai sensi del comma 137, articolo 1, Legge di Bilancio 2022 in via sperimentale, per l'anno 2022, sono ridotti del cinquanta per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato.
- La riduzione opererà per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.
- La norma fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche
- Il suddetto esonero spetterà, pertanto, alla madre:
 - lavoratrice dipendente del settore privato;
 - nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali a suo carico;
 - a decorrere dal rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per la durata massima di un anno da tale rientro.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri»

Congedo di maternità

È vietato adibire al lavoro le donne

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta;
- In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Apprendistato in CIGS senza limiti di età»

- Il comma 248 della Legge di Bilancio 2022 novella il comma 4, articolo 47 del decreto legislativo n. 81/2015 disponendo che a decorrere dal 1^o gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (ulteriori 12 mesi di Cigs per transizioni occupazionali).
- Se il lavoratore sta beneficiando degli ulteriori dodici mesi di trattamento di integrazione salariale straordinaria ex art. 22-ter D.lgs. n. 148/2015 potrà esser assunto a prescindere dal requisito anagrafico.
- La collocazione della nuova disposizione posta prima della disciplina sui licenziamenti lascia intendere che anche per questa tipologia di apprendistato professionalizzante – al pari dei percettori di indennità di disoccupazione - trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Apprendistato in CIGS senza limiti di età»

- Alla fine del periodo formativo il datore di lavoro non potrà recedere – fermo restando il preavviso - *ad nutum*, ma occorrerà la sussistenza di una causa giustificatrice.
- per tale tipologia di apprendistato professionalizzante resta escluso – al pari dei percettori di NASpl – la possibilità di fruire del regime contributivo agevolato per l'anno successivo alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Apprendistato di I livello – datori che occupano fino a 9 dip»

- Il comma 645 proroga per il 2022 lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di primo livello, stipulati nel medesimo anno, riconosciuto in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti con contratto di apprendistato di primo
- livello pari o inferiore a nove.
- ***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 nove uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.***

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Apprendistato di I livello – datori che occupano fino a 9 dip»

- ✓ A decorrere dal 2007, l'art. 1, c. 773, della L. 296/2006 ha ridotto, a regime, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti - generalmente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali - all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto.
- ✓ Inoltre, il beneficio in questione era stato prorogato, per il 2020, dalla Legge di Bilancio 2020 (art. 1, comma 8) e, per il 2021, dal decreto-legge n. 137/2020 (art. 15-bis, commi 12 e 13).

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Percettori di reddito di Cittadinanza»

Novità 2022

- ✓ l'incentivo, fino al 31 dicembre 2021, veniva riconosciuto solo a condizione che il datore di lavoro avesse preliminarmente provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL.
- ✓ Dal 2022 non è più previsto l'obbligo – posto in capo al datore di lavoro – di comunicare i posti vacanti su My Anpal.
- ✓ Dal 2022 si assiste anche ad un ampliamento delle tipologie contrattuali che consentono la fruizione del beneficio. Infatti, con la modifica il beneficio spetta anche per le assunzioni con contratto part time e anche **con contratto a tempo determinato.**

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Percettori di reddito di Cittadinanza»

Dal 2022 è possibile assumere un Percettore di Naspi con:

- **contratto a tempo indeterminato full time**
- **Contratto a tempo determinato part time**
- **Contratto di apprendistato (part time e full time)**
- **contratto a tempo determinato part time**
- **contratto a tempo determinato full time.**

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Perceutori di reddito di Cittadinanza»

- Anche nel 2022 le agenzie per il lavoro vengono penalizzate rispetto ai CPI nella gestione della misura.
- **Al datore di lavoro privato che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di Rdc**, anche attraverso l'attività svolta da un soggetto accreditato di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni previdenziali, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Percettori di reddito di Cittadinanza»

- **Comma 1-bis**: Le agenzie per il lavoro iscritte all'albo informatico delle agenzie per il lavoro disciplinate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, autorizzate dall'ANPAL a offrire i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro possono svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc.
- **Comma 1-ter**: Al fine di agevolare l'occupazione dei soggetti percettori di Rdc, alle agenzie per il lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata mediante l'utilizzo delle piattaforme di cui all'articolo 6, comma 1, del presente decreto, il 20 per cento dell'incentivo di cui al comma 1, che viene decurtato dall'incentivo previsto per il datore di lavoro.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Esonero contributivo a carico dei lavoratori»

- ❖ Il comma 121 della legge di Bilancio 2022 riconosce, in via eccezionale, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022** relativi ai rapporti di lavoro dipendente, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, pari a 0,8 per cento.
- ❖ La norma subordina tale esonero alla condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro al mese, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.
- ❖ La riduzione contributiva non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Esonero contributivo a carico dei lavoratori»

- ❖ In considerazione dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- ❖ A ben vedere si tratta di una norma poco chiara che necessita opportuni chiarimenti in merito a diversi aspetti, quali ad esempio:
- ❖ Se il lavoratore, in un determinato mese, supera il limite di 2.692 euro, è possibile procedere al recupero – tramite conguaglio – se alla fine dell'anno la retribuzione complessiva risulta essere sotto i 35.000 euro annui?
- ❖ Come occorre comportarsi con la quattordicesima mensilità?
- ❖ Se a fine anno si superano i 35.000 euro il lavoratore dovrà restituire quanto fruito nei mesi precedenti?
- ❖ Avrà effetto sul DURC?

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Donne e giovani e decontribuzione sud: proroga al 30 giugno 2022»

- ❖ Con **il Messaggio n. 403 del 26-01-2022 l'INPS** ha comunicato la proroga delle misure di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15 (esonero per l'occupazione giovanile), da 16 a 19 (esonero per l'occupazione femminile) e da 161 a 168 (c.d. Decontribuzione sud), della legge 30 dicembre 2020, n. 178, fino al 30 giugno 2022.
- ❖ I tre esoneri sono concessi ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. Temporary Framework), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione; pertanto, essi sono soggetti all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. La Commissione europea, in data 11 gennaio 2022, con la decisione C(2022) 171 final, ha prorogato l'applicabilità delle agevolazioni in oggetto al 30 giugno 2022, termine finale di operatività del Temporary Framework.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Donne e giovani e decontribuzione sud: proroga al 30 giugno 2022»

- ❖ In concreto significa che, **fino al 30 giugno 2022, sarà possibile utilizzare queste misure per le nuove assunzioni e per la forza occupazionale già in essere presso le aziende che possono beneficiare della Decontribuzione sud.**
- ❖ Le misure agevolative oggetto di proroga sono:
 - assunzioni di giovani che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (articolo 1, commi da 10 a 15), che si verificheranno nel periodo ricompreso tra il 1^o gennaio 2022 e il 30 giugno 2022;
 - assunzioni di donne svantaggiate (articolo 1, commi da 16 a 19), che si verificheranno nel periodo ricompreso tra il 1^o gennaio 2022 e il 30 giugno 2022;
 - mantenimento dell'occupazione nelle Regioni del Mezzogiorno (articolo 1, commi da 161 a 168), che potrà essere applicata fino al mese di competenza giugno 2022.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

«Donne e giovani e decontribuzione sud: proroga al 30 giugno 2022»

Inoltre, la Commissione europea, con la sesta modifica del Temporary Framework, ha previsto che il massimale di erogazione degli aiuti temporanei di cui alla sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, è innalzato a:

- ❖ 290.000 euro per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli;
- ❖ 345.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- ❖ 2,3 milioni di euro per le imprese operanti in tutti gli altri settori.

Assunzioni agevolate Legge di bilancio 2022

Tirocini extracurricolari

Entro il mese di Giugno 2022 la Conferenza Permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Provincie Autonome indicherà le linee guida in materia di nuovi tirocini diversi da quelli curricolari

**Saranno
fissati
criteri**

Privilegino l'uso verso soggetti con difficoltà di inclusione sociale

I livelli di formazione

Il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione

La durata massima

I limiti numerici

Il vincolo ad attivare nuovi tirocini in mancanza dell'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio

Le modalità di svolgimento per evitarne un uso distorto