

Napoli, lì 7 gennaio 2022

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 3/2022

Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della “Legge di Bilancio 2022” – Legge n. 234/2021

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che, in data 31 dicembre 2021, risulta pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 234 del 30 dicembre 2021, c.d. “Legge di Bilancio 2022”. Con tale Legge, in effetti, risultano istituite molteplici novità, sia in materia di fisco, nonché in materia di lavoro e finanziamenti, allo scopo di gettare le basi per un’imminente ripresa economico-finanziaria del Paese, a cui tutti noi auspichiamo.

Premesso quanto innanzi e per una migliore esposizione degli argomenti che riguardano gli aspetti del mondo del lavoro, si specificano, di seguito, tutte le novità previste dalla Legge n. 234/2021:

- ✓ Modifiche al sistema di tassazione delle persone fisiche: vengono riorganizzate le aliquote Irpef (che da 5 diventano 4), prevedendo la riduzione della seconda aliquota (che dal 27 passa al 25%) e della terza (che dal 38 passa al 35%). In forza delle nuove previsioni la tassazione al 43% (aliquota massima) scatta inoltre per i redditi superiori ad € 50.000 (con abbassamento, quindi, della precedente soglia di € 75.000). Inoltre, vengono riviste le detrazioni d’imposta riconosciute per le varie tipologie di redditi conseguiti (redditi di lavoro dipendente, da pensione e autonomo), prevedendo un avvicinamento delle soglie di reddito individuate nei vari casi. Ad ogni modo, per fruire delle detrazioni la soglia massima risulta fissata ad € 50.000 euro (e non più ad € 55.000). Risulta riformulata la disciplina riguardante il trattamento integrativo (ex “Bonus Renzi”) di € 100,00, riducendo la soglia di reddito ad € 15.000 (in precedenza € 28.000) al di sopra della quale il citato trattamento integrativo non spetta. A tal riguardo, si precisa, anche, che per i redditi superiori ad € 15.000 e comunque fino ad € 28.000, è possibile beneficiare del trattamento integrativo solo se la somma delle detrazioni (detrazioni carichi di famiglia, lavoro dipendente ed oneri) è di ammontare superiore all’imposta lorda e comunque in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni e l’imposta lorda. In ogni caso, l’importo annuale del trattamento integrativo non può essere superiore ad € 1.200 all’anno. Viene confermato, infine, che risulta abrogata l’ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente e assimilati prevista dall’articolo 2, comma 2, del D.L. n. 3/2020;
- ✓ Esclusione dal versamento dell’Irap per le persone fisiche: sono esentati dal versamento dell’Irap, a decorrere dal periodo d’imposta 2022, le persone fisiche che esercitano attività commerciali, nonché arti e professioni;

- ✓ **Riordino ammortizzatori sociali:** il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 1/2022 ha recepito quanto stabilito dalla Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022) in materia di ammortizzatori sociali, modificando, sostanzialmente, quanto previsto dalla precedente normativa (D.Lgs. n. 148/2015) e, più precisamente:
- **Lavoratori beneficiari:** nelle ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti 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 ed i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca. Lo stesso Dicastero, inoltre, ha ridotto a 30 giorni l'anzianità di effettivo lavoro che i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva nella quale operano, per poter essere ricompresi nella platea dei beneficiari delle integrazioni salariali. 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*";
 - **Importi del trattamento di integrazione salariale:** dal 1° gennaio 2022, per i trattamenti di integrazione salariale, relativi ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, viene eliminato il c.d. tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale: indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento il massimale 2021 è pari a € 1.199,72;
 - **Contribuzione addizionale:** viene stabilito che il contributo addizionale, che i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere, è così determinato: 9% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile; 12% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile. A decorrere, invece, dal 1° gennaio 2025 è prevista una riduzione della contribuzione addizionale per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi dall'ultima richiesta. Il contributo sarà dunque pari a: 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile; 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile;
 - **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa:** il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale che svolga, nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro, attività di lavoro subordinato di durata superiore ai sei mesi, nonché attività di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento di

integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Qualora poi, il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle sei mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro;

- **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria:** a decorrere dal 1° gennaio 2022, i trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), relativamente ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dalla medesima data del 1° gennaio 2022, si applicano anche ai datori di lavoro che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali e che nel semestre precedente l'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti. Si estende, pertanto, la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi anche ai datori di lavoro che sono iscritti al c.d. FIS (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori dipendenti. Si precisa, anche, che risulta ampliata la causale di "riorganizzazione" riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo i programmi aziendali volti "anche a realizzare processi di transizione". Sono considerate tra le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni ed acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita. A decorrere sempre dal 1° gennaio 2022, mediante la stipula dei contratti di solidarietà difensivi la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario, nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà risulta stipulato;
- **Fondi di solidarietà:** viene ridefinito l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà bilaterali e la tipologia delle relative tutele. In particolare, si prevede che tali fondi riguardino tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria che occupano almeno un dipendente. Mediante gli stessi fondi di solidarietà, decorrenti dal 1° gennaio 2022, verrà assicurato l'assegno di integrazione salariale, di importo e durata pari ai trattamenti di integrazione salariale. Si aggiunge, anche, che tutti i fondi già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi alle nuove regole entro il 31 dicembre 2022. In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale dell'Inps. **È il caso di precisare, anche, che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini del rilascio del DURC, è considerata anche la regolarità dei versamenti dei contributi ordinari dovuti ai fondi di solidarietà;**

- **Contratto di espansione:** per gli anni 2022-2023 risulta prorogato il contratto di espansione, che potrà essere stipulato da aziende che occupano almeno 50 dipendenti (soglia ridotta rispetto a quanto previsto in precedenza dal D.L. 73/2021 – almeno 100 dipendenti-);
- **CIG transitoria:** per il biennio 2022-2023, a favore dei datori di lavoro ex art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015 (aziende rientranti nella Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, come ad esempio: imprese industriali, imprese artigiane, imprese commerciali che occupano almeno 50 dipendenti, imprese di vigilanza, agenzie di viaggi e turismo), al fine di fronteggiare i processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà, è previsto un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023.

La Legge di Bilancio 2022 è intervenuta anche sugli sgravi contributivi a favore delle imprese e, più precisamente:

- ✓ **Esonero contributivo per lavoratori provenienti da imprese in crisi:** viene istituito un beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori provenienti da imprese in crisi, a prescindere dalla loro età anagrafica. In particolare, il comma 119 della Legge di Bilancio 2022, estende l'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 (stabilizzazione di giovani under 36), ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo considerato, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a prescindere dall'età anagrafica, lavoratori provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale. Il beneficio in questione, che prevede lo sgravio al 100% dei contributi, è pari ad € 6.000 annui, per un limite massimo di 36 mesi. Tale esonero è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025;
- ✓ **Riduzione contributi lavoratori:** è stato previsto uno sconto contributivo esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti. In particolare, 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 e per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero di 0,8 punti percentuali da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile (per ogni mese da gennaio a novembre, mentre il mese di dicembre sarà maggiorato del rateo di tredicesima);

- ✓ **Esonero TFR:** viene confermato anche per il 2022 ed il 2023, lo sgravio contributivo in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che consente di non versare al Fondo di Tesoreria dell'INPS le quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro e di non versare il ticket di licenziamento;
- ✓ **Decontribuzione per le lavoratrici madri:** per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato è riconosciuto, in via sperimentale, per l'anno 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, nella misura del 50%, a decorrere dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- ✓ **Assunzione di lavoratori in CIGS con accordo di transizioni occupazionale:** a favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale (ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015) è riconosciuto un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. A tal riguardo, si precisa che il contributo non spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966) ovvero a licenziamenti collettivi (disciplinati ai sensi degli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni). Il licenziamento del lavoratore assunto, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. **L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.** La Legge di Bilancio 2022, con particolare riferimento al comma 248 estende, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la possibilità di assumere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i predetti lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale ai fini della loro qualificazione o riqualificazione;
- ✓ **Sgravio contributivo apprendisti:** in caso di stipula di un contratto 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, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo in misura pari al 100% con

riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo;

Tra i molteplici interventi attuati dalla Legge di Bilancio 2022, si annoverano anche:

- ✓ **Congedo paternità:** viene reso strutturale, a partire dal 2022, il congedo di paternità sia obbligatorio che facoltativo, confermando la durata di 10 giorni, come previsto per l'anno 2021. Inoltre, viene disposto che a decorrere dall'anno 2022 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima;
- ✓ **NASpI:** sono state apportate modifiche alla disciplina della NASpI. In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'indennità viene estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci. Inoltre, per gli eventi di disoccupazione che si verifichino dal 1° gennaio 2022, viene eliminato il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi richiesto ai fini del riconoscimento dell'indennità. Viene infine previsto che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si ridurrà del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal terzo). Tale riduzione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpI che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda;
- ✓ **DIS-COLL:** novità anche in materia di DIS-COLL e cioè l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa. Nel dettaglio, il comma 222 prevede che la DIS-COLL, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022:
 - si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal quarto mese);
 - è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari al numero di mesi di contribuzione versata (anziché la metà dei mesi di contribuzione versata);
 - la durata massima non può in ogni caso superare 12 mesi (anziché 6 mesi);
 - per i periodi di fruizione della indennità, sono riconosciuti i contributi figurativi.Si prevede poi, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'innalzamento dallo 0,51% all'1,31% dell'aliquota contributiva relativa alla DIS-COLL per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci;

✓ **Delocalizzazioni (cessazione attività produttiva):** sono esclusi da tale campo di applicazione i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. n. 118/2021. In particolare, viene previsto che i datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, in media almeno 250 lavoratori dipendenti e che intendano procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo (situato nel territorio nazionale), con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50:

- sono tenuti, almeno 90 giorni prima, a comunicare per iscritto l'avvio della procedura ai sindacati, alle regioni interessate, al Ministero del Lavoro, al Ministero dello Sviluppo Economico e all'ANPAL;
- devono presentare alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL, nei 60 giorni successivi alla suddetta comunicazione, un piano avente una durata non superiore a 12 mesi per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura. Tale piano deve rispettare alcuni contenuti obbligatori e, più precisamente: le azioni previste per la salvaguardia dei livelli occupazionali; gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberanti; le azioni finalizzate alle rioccupazione; le prospettive di cessione dell'azienda o di sua riconversione;
- successivamente alla presentazione del piano, il datore di lavoro ha 30 giorni a disposizione per discutere i contenuti con le organizzazioni sindacali e le altre istituzioni coinvolte nella procedura e tale discussione può terminare con accordo o disaccordo tra le parti. In caso di accordo sull'attuazione del piano, lo stesso viene realizzato con le modalità ed i tempi concordati tra le parti, entro una durata massima di dodici mesi; in caso di disaccordo il datore di lavoro può avviare il licenziamento collettivo appena terminato l'esame del piano (e comunque non prima che siano trascorsi 90 giorni dall'avvio della procedura) e beneficia di un accorciamento dei termini previsti dalla legge 223/91, in quanto avendo concluso in questa fase la negoziazione, la normativa esonera le parti dall'obbligo di esperire nuovamente l'esame congiunto prevedendo il passaggio diretto alla fase di mediazione amministrativa (con una riduzione dei tempi da 75 a 30 giorni), avviando così in questi termini il licenziamento collettivo.

Si aggiunge, anche, che il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'INPS. Per chi rileva l'azienda, invece, sono previsti specifici benefici. In particolare, in caso di cessione dell'azienda o di un ramo di essa, con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione

senza radicali trasformazioni, si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna. In caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con detti benefici prima di 5 anni dall'acquisto, sono dovute le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria;

- ✓ **Indennità in caso di maternità:** Il comma 239 della Legge di Bilancio 2022 riconosce l'indennità di maternità per ulteriori 3 mesi dalla fine del periodo di maternità, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata e non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza che abbiano dichiarato nell'anno precedente un reddito inferiore a 8.145 euro;
- ✓ **Estensione del programma GOL ai lavoratori autonomi:** vengono rafforzate le politiche attive a favore dei lavoratori autonomi. In particolare, il programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) viene esteso ai lavoratori autonomi che cessano in definitiva la propria attività professionale chiudendo la partita IVA. Vengono promosse convenzioni tra centri per l'impiego, ordini professionali e associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo al fine di formare all'autoimprenditorialità e promuovere le transizioni occupazionali nel lavoro autonomo e professionale;
- ✓ **Tirocinio:** viene riordinata la disciplina sul tirocinio, distinguendo, innanzitutto, il tirocinio curriculare da quello extracurriculare. Il tirocinio viene definito come *"un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare"*. Si prevede poi che il Governo e le regioni concludano, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:
 - revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
 - individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
 - definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;

- definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Sono previste, inoltre, specifiche sanzioni in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, il cui importo parte da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 6.000, a seconda della gravità dell'illecito commesso. Resta confermato, infine, che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente;

- ✓ **Quota 102:** per il solo anno 2022, sarà possibile accedere alla pensione con un minimo di 64 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva;
- ✓ **Ape sociale:** tale istituto viene confermato per tutto l'anno 2022, ma con specifiche modifiche e, più precisamente:
 - viene eliminata, ai fini dell'accesso alla misura, la condizione che richiedeva che fossero trascorsi 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI);
 - l'accesso alla misura viene esteso ad altre categorie professionali;
 - viene ridotto da 36 a 32 anni il requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso alla misura per gli operai edili, per i ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.
- ✓ **Opzione donna:** risulta prorogata l'Opzione Donna anche per l'anno 2022. In particolare tale istituto è rivolto nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome;
- ✓ **LEPS per la non autosufficienza:** viene introdotta la definizione, nonché il contenuto, dei livelli essenziali delle prestazioni sociali per le persone anziane non autosufficienti e si qualificano gli ambiti territoriali sociali (ATS), quale sede necessaria in cui programmare, coordinare, realizzare e gestire gli interventi, i servizi e le attività utili al raggiungimento dei LEPS. L'attuazione degli interventi proposti è demandata a linee guida definite in sede di Conferenza Unificata con intesa. I servizi socio-assistenziali rivolti alle persone anziane, saranno erogati dagli ATS nelle seguenti aree:
 - assistenza domiciliare sociale e assistenza sociale integrata con i servizi sanitari;

- servizi sociali di sollievo e servizi sociali di supporto per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie.

Il Sistema Sanitario Nazionale e gli ATS garantiranno alle persone in condizioni di non autosufficienza, l'accesso ai servizi sociali ed ai servizi sociosanitari attraverso i Punti Unici di Accesso (PUA) la cui sede operativa è situata presso le articolazioni del servizio sanitario, denominate "Case della Comunità". Presso i PUA opereranno equipe integrate composte da personale appartenente al SSN e agli ATS che valuteranno con criteri multidimensionali i bisogni della persona, procedendo alla definizione del progetto di assistenza individuale integrata. Le modalità attuative, le azioni di monitoraggio e la verifica del raggiungimento dei LEPS per le persone anziane non autosufficienti, saranno determinate con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute e con il Ministro dell'economia e finanze, previa intesa in sede di Conferenza Unificata (anche in questo caso non sono indicati termini temporali). La graduale introduzione dei LEPS per le persone anziane non autosufficienti è inquadrata nell'ambito degli stanziamenti vigenti, incluse le integrazioni previste dalla medesima legge di bilancio che incrementa il Fondo per le non autosufficienze per un ammontare pari a 100 milioni di euro per il 2022, a 200 milioni per il 2023, a 250 milioni per il 2024 e a 300 milioni di euro a decorrere dal 2025.

- ✓ **Reddito di cittadinanza:** la Legge di Bilancio 2022 rifinanzia il reddito di cittadinanza apportando, però, dei correttivi per rafforzare i controlli e rendere più stringenti le condizioni per la sua fruizione. Per quanto riguarda i controlli, in particolare, viene previsto che:

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

Risultano, inoltre, modificate le tempistiche con le quali il beneficiario dovrà comunicare l'eventuale variazione. Ed infatti, nel caso di avvio di una attività d'impresa o di lavoro autonomo, il beneficiario sarà tenuto a comunicare tale variazione, non più entro 30 giorni dall'inizio dell'attività, ma il giorno antecedente

all'inizio. Inoltre, viene considerata equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro la domanda di reddito di cittadinanza resa dall'interessato all'INPS; l'istanza priva di tale dichiarazione sarà ritenuta improcedibile.

Si aggiunge, anche, che con le nuove regole introdotte dalla Legge di Bilancio, si riducono da 3 a 2 le offerte congrue di lavoro che si possono rifiutare prima di incorrere nella decadenza dal beneficio. Viene modificata poi la definizione della congruità dell'offerta di lavoro, la quale si considera congrua:

- entro 80 chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario o raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta, ovvero, ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di seconda offerta;
- in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale i limiti di distanza e temporali restano gli stessi sia per la prima che per la seconda offerta di lavoro (pertanto, in entrambi i casi, un lavoro si ritiene congruo soltanto se si colloca entro 80 chilometri o 100 minuti di tempo percorrenza con i mezzi di trasporto pubblici).

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto, tra l'altro, un taglio di 5 euro al mese della somma erogata a titolo di reddito di cittadinanza, a seguito del rifiuto di un'offerta congrua di lavoro. In particolare, la riduzione in questione decorre dal mese successivo a quello in cui si è verificato il rifiuto dell'offerta congrua di lavoro e non viene applicata per i nuclei familiari in cui non vi siano componenti tenuti agli obblighi di lavoro e per i nuclei familiari in cui sia presente un soggetto minore di 3 anni di età ovvero una persona con disabilità grave. La citata riduzione, tra l'altro, non si applica oppure cessa di essere applicata al raggiungimento di un valore ricalcolato del reddito di cittadinanza pari ad € 300, moltiplicati per la scala di equivalenza ed è sospesa dal mese successivo a quello in cui almeno un componente del nucleo familiare abbia avviato attività da lavoro dipendente o autonomo da almeno un mese continuativo. A decorrere dal termine di sospensione, il beneficio sarà rideterminato nelle modalità ordinarie considerando la nuova situazione reddituale del nucleo familiare. Tale riduzione, invece, continua ad essere applicata anche a seguito dell'eventuale rinnovo del beneficio.

Per quanto riguarda, invece, la revoca del beneficio, si comunica che risultano ampliate le fattispecie di reati. A tal riguardo, si precisa che sarà la cancelleria del giudice a comunicare all'INPS le sentenze che comportano la revoca del reddito di cittadinanza. È il caso di aggiungere che si decadrà dal beneficio anche qualora non ci si presenta, senza comprovato giustificato motivo, almeno ogni mese presso un centro per l'impiego.

E' stato introdotto, anche, un incentivo a favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato (pieno o parziale) od a tempo determinato, anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza. Ed infatti, gli stessi datori di lavoro saranno esonerati dal versamento dei contributi

previdenziali ed assistenziali a loro carico ed a carico del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione.

Su tutto quanto procede, ad ogni modo, questo Studio rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

Con molte cordialità e saluti.

Maria Cafasso
