Rassegna di normativa e prassi – Speciale Legge di Bilancio

scritto da goal | 6 Febbraio 2022
*di Stefano Lapponi**

• ***Materia:*** **Agevolazioni all'assunzione** • ***Oggetto*****: Incentivo all'assunzione di lavoratori di imprese in crisi** • ***Riferimento:*** Art.1 Co.119	E' esteso l'esonero contributivo previsto dall'art. 1 co. 10 della L.30.12.2020 n.178 riguardante i lavoratori under 36 , ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, lavoratori subordinati 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 di cui all'art.1 co. 852 della L.27.12.2006 n.296. L'esonero in argomento si applica: - in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato; – a prescindere dell'età anagrafica del lavoratore, che potrà essere anche superiore a 36 anni.

• ***Materia:*** **Agevolazioni all'assunzione** • ***Oggetto*****:** ***Apprendistato di primo livello*** • ***Riferimento:*** Art.1 co.645	Sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiori a 9 e che assumono lavoratori con in contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, c.d. di "primo livello" ex art.43 del DLgs. 81/2015. La forma di apprendistato in argomento – di durata non superiore a 3 anni o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale – riguarda giovani con età compresa tra i 15 e i 25 anni ed ha la finalità di coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione . Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, la norma in esame stabilisce che per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022 venga riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 lo sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art.1 co. 773, quinto periodo, della L.27.12.2006 n.296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Resta fissata al 10% l'aliquota per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

• ***Materia:*** **Agevolazioni all'assunzione** • ***Oggetto*****:** ***Lavoratori delle cooperative*** • ***Riferimento:*** Art.1 co.253-254	Si prevede uno sgravio contributivo in favore delle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dall'1.1.2022, ai sensi dell'art.23 co.3-quater del DL 22.6.2012 n.83. Ai sensi del suddetto co.3-quater, al fine di salvaguardare l'occupazione e dare continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, possono essere concessi finanziamenti in favore di piccole imprese in forma di società cooperativa, costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi. L'agevolazione introdotta dalla legge di bilancio 2022: -consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, fatta eccezione per i premi e i contributi dovuti all'INAIL (resta ferma l'aliquota di computo delle presentazioni pensionistiche); – si applica nel limite massimo di importo pari a 6.000.00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile; – ha una durata massima di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa. L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori no abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

• ***Materia:*** **Agevolazioni all'assunzione** • ***Oggetto*****: Percettori di reddito di cittadinanza** • ***Riferimento:*** Art.1 co.74	Viene esteso l'ambito operativo dell'incentivo di cui all'art.8 del DL 28.1.2019 n.4 (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 quello già goduto dal beneficiario stesso e, comunque, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a cinque mensilità) I datori di lavoro che assumono percettori di Reddito di Cittadinanza possono beneficiare dell'agevolazione se assumono con contratto a tempo pieno e indeterminato (anche mediante apprendistato) ovvero se assumono con contratto di lavoro: – a tempo determinato; -a tempo indeterminato parziale. La norma riconosce poi, alle agenzie per il lavoro, in caso di assunzione di beneficiari di RDC a seguito di specifica attività di mediazione, un incentivo pari al 20% di quello previsto per i datori di lavoro, che viene decurtato da quello previsto per quest'ultimo.

• ***Materia:*** **Agevolazioni all'assunzione** • ***Oggetto*****: Esonero contributivo lavoratrici madri** • ***Riferimento:*** Art.1 co.137	Per l'anno 2022 viene introdotto un esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri che tornano al lavoro dopo aver fruito del congedo obbligatorio di maternità. L'agevolazione consiste in un esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato per la durata di un anno. Il beneficio decorre dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità obbligatorio. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

• ***Materia:*** **esonero contributivo** • ***Oggetto*****: lavoratori agricoli** • ***Riferimento:*** Art.1 co.520	Viene esteso al 31 dicembre 2022 l'esonero previsto l'art. 1 co.503 della L.27.12.2019 n.160 (legge di bilancio 2020), in favore dei coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali under 40 che quindi trova applicazione per le iscrizioni effettuate nel periodo compreso dall'1.1.2020 al 31.12.2022. L'agevolazione consiste nell'esonero del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi, dal versamento della contribuzione della quota IVS e del contributo addizionale di cui all'art.17 co.1 della L.3.6.75 n.160. Non si applica sui premi INAIL e sul contributo di maternità.

• ***Materia:*** **Sostegni al reddito** • ***Oggetto*****: Indennità lavoratori fragili** • ***Riferimento:*** Art.1 co.969	Introduzione di una indennità *una tantum* di 1.000.00 euro per l'anno 2022 in favore dei lavoratori fragili dipendenti del settore privato, aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, che siano stati destinatari durante il 2021 del trattamento di cui all'art.26 co.2 del DL 18/2020. L'erogazione si ottiene alle seguenti condizioni: I lavoratori non devono aver prestato l'attività lavorativa in modalità agile; – Devono aver raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia. L'indennità è erogata dall'INPS su domanda dell'interessato, corredata dall'autocertificazione che attesti il possesso dei requisiti sopraindicati L'indennità non concorre alla formazione del reddito e non dà diritto all'accredito di contribuzione figurativa.

• ***Materia:*** **Sostegni al reddito** • ***Oggetto*****: Reddito di Cittadinanza** • ***Riferimento:*** Art.1 co.73-84	La norma prevede novità in ordine a: – gli obblighi a cui sono soggetti i percettori della misura; – la riduzione dell'importo del beneficio; – l'incentivo previsto per i datori di lavoro e le agenzie per il lavoro in caso di assunzione di un soggetto destinatario del RDC. **Obblighi per i beneficiari** – domanda di RDC equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID); – il patto per l'inclusione sociale deve prevedere la frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà, pena la decadenza del beneficio; – i patti di lavoro e di inclusione sociale devono prevedere la partecipazione periodica dei beneficiari ad attività, con colloqui in presenza; – la comunicazione obbligatoria di variazione della situazione occupazionale nelle forme dell'avvio di un'attività di impresa o di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare deve essere inoltrata almeno il giorno antecedente l'inizio della stessa (invece che entro i 30 giorni successivi al suo inizio); – diminuzione, da tre a due, del numero massimo di offerte congrue tra le quali il percettore di RDC è tenuto ad accettare; – la riduzione, in generale, da 100 a 80 km entro cui la prima offerta può essere ritenuta congrua. Per la seconda offerta la congruità prescinde dalla collocazione geografica della stessa; – in caso di proposta di occupazione con contratto di lavoro a tempo determinato o part-time, l'offerta di lavoro si considera congrua a condizione che non sia distante più di 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici sia in caso di prima che di seconda offerta; – viene eliminato il criterio della durata dello stato di disoccupazione e la revisione del criterio retributivo nella valutazione dell'offerta di lavoro congrua. **Meccanismo di riduzione mensile** Viene altresì introdotto un Meccanismo di riduzione mensile in base al quale l'importo del reddito di cittadinanza, della sola parte che integra il reddito familiare (quota A) viene ridotto di una somma pari a 5,00 euro per ciascun mese a far data dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta congrua.

• ***Materia:*** **Congedi parentali** • ***Oggetto*****: Indennità di maternità lavoratrici autonome** • ***Riferimento:*** Art.1 co.239	L’indennità di maternità viene riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità in favore delle seguenti categorie di lavoratrici: – iscritte alla Gestione separata INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie che abbiano dichiarato, nell’anno precedente l’inizio della maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell’aumento derivante dalla variazione annuale dell’indice ISTAT. – autonome e imprenditrici agricole; – libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al DLgs 151/2001.

• ***Materia:*** **congedi parentali** • ***Oggetto*****: Congedo obbligatorio di paternità** • ***Riferimento:*** Art.1 co.134	Viene stabilmente riconosciuto, a decorrere dal 2021 a) Congedo obbligatorio di 10 giorni ; b) Un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima

• ***Materia:*** **formazione** • ***Oggetto*****: tirocinio** • ***Riferimento:*** Art.1 co.720-726	Riordinata la disciplina sul Tirocinio Abrogati i co. 34, 35 e 36 dell'art.1 della L. 92/2012 . Il Governo e le Regioni sono tenuti, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione , a concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari. **Nuovi criteri:** · applicazione della normativa 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 prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio · previsione di una certificazione delle competenze a conclusione del tirocinio; · 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; Promozione di azioni ed interventi tali da prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto del tirocinio, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività. **Obblighi del soggetto ospitante:** · comunicazione obbligatoria ai sensi ddell'art.9-bis co.2 del DL 510/96; · obbligo del rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex DLgs 81/2008 nei confronti dei tirocinanti. **Regime sanzionatorio** · Mancata corresponsione del tirocinio: sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionale alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000.00 euro a un massimo di 6.000.00 euro, conformemente a quanto previsto dalla L.689/981; · Tirocinio svolto in modo fraudolento (elusione della prescrizione secondo cui non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente) : ammenda di 50.00 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio con possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

• ***Materia:*** **formazione** • ***Oggetto*****: Apprendistato professionalizzante per i lavoratori in CIGS** • ***Riferimento:*** Art.1 co.248	A far data dal 1.1.2022 è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante e senza limiti di età i lavoratori beneficiari del trattamento CIGS

• ***Materia:*** **formazione** • ***Oggetto*****: Apprendistato professionalizzante sportivi** • ***Riferimento:*** Art.1 co.154	Ridotto il limite di età che passa da 29 a 23 anni previsto dall' art.44 co.1 del DLgs 15.6.2015 n.81 in caso di assunzione di lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante da parte di società e associazioni sportive professionistiche.

• ***Materia:*** **formazione** • ***Oggetto*****: Apprendistato e alternanza scuola-lavoro** • ***Riferimento:*** Art.1 co.130	Rifinanziata con ulteriori 50 milioni di euro la norma di cui all'art.1 co.110 lett b) della L.205/2017 Le risorse saranno destinate per gli anni 2022-2023-2024: – all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; – all'alternanza scuola-lavoro.

• ***Materia:*** **ammortizzatori sociali** • ***Oggetto*****: trattamento di integrazione salariale** • ***Riferimento:*** Art.1 co.191-197	Riordino della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari prevista dal Dlgs 14.9.2015 n.148. **Campo di applicazione** 1) Ampliamento del novero dei destinatari. – accesso agli ammortizzatori sociali in oggetto ai lavoratori a domicilio e a tutti gli apprendisti; – requisito di anzianità di servizio per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ridotto da 90 a 30 giorni 2) Computo dei dipendenti – per il calcolo delle soglie dimensionali richieste ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, devono essere computati tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Il computo. riguarda indistintamente i lavoratori che prestano l'attività lavorativa all'interno o all'esterno dell'azienda. 3) Incremento di importi dei trattamenti Con decorrenza 1.1.2022, il massimale da considerare sarà il più elevato tra i due previsti dall'art. 3 co.5 del DLgs 148/2015 e soggetto a rivalutazione annuale sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. **4)Contributo addizionale** Si dispone la modifica della disciplina del contributo addizionale ex all'art. 5 del DLgs 148/2015,: – Rimozione dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale per le aziende del settore dell'elettronica di consumo, – a decorrere dal 1.1.2025 e a favore dei datori di lavoro che non fruiscono di trattamento di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato, possibile riduzione dell'aliquota del contributo addizionale nella misura del: a) 6% del aretribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; – b)9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti oltre il limite delle 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile. **Erogazione e rimborso delle prestazioni** Nell'ipotesi in cui si intenda beneficiare del pagamento diretto delle prestazioni di integrazione salariale da parte dell'INPS, il datore di lavoro sarà tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'istituto previdenziale tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo della prestazione entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. **Incompatibilità con lo svolgimento di prestazioni lavorative** Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

• ***Materia:*** **ammortizzatori sociali** • ***Oggetto*****: Novità in materia di CIGS** • ***Riferimento:*** Art.1 co.198, 199,201	**Ampliamento del campo di applicazione della CIGS** Viene modificato l'art.20 del DLgs 148/2015. Si stabilisce a partire dal 2022: – i trattamenti di CIGS relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2022, trovano applicazione anche in relazione a tutti i datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26,27 e 40 del DLgs 148/2015 che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; – la disciplina della CIGS e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero di dipendenti, alle imprese del settore del trasporto aereo e, a determinate condizioni, ai partiti e ai movimenti politici. **Nuove causali di intervento** – l'ampliamento della causale di riorganizzazione aziendale, includendo la realizzazione di processi di transizione; – la modifica del programma di riorganizzazione aziendale al fine di gestire i predetti processi di transizione – ulteriore definizione delle finalità del citato programma di riorganizzazione. – interventi con riferimento alla causale del contratto di solidarietà incentivandone il ricorso mediante l'aumento della riduzione oraria che passa dal 60% al 80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; e della percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, che passa dal 70% al 80%, nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è attivato. **Contribuzione per la richiesta di CIGS** Con decorrenza dal 1.1.2022, viene inrodotto un contributo ordinario a carico: – dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di CIGS, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; – delle imprese del trasporto aereo e dei partiti e dei movimenti politici. · La misura del contributo è pari al 0,9 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% è a carico del lavoratore.

• ***Materia:*** **Previdenza** • ***Oggetto*: *NASPI*** • ***Riferimento:*** Art.1 co.221-222	Si interviene in materia di NASPI operando modifiche agli artt.2-4 del DLgs 4.3.2015 n.22. In sintesi, le novità riguardano: – i soggetti beneficiari; – i requisiti di accesso; – il meccanismo di riduzione dell'importo. **Soggetti beneficiari** A partire dall'1.1.2022 viene ampliato il novero dei destinatari nella NASPI estendendo l'indennità di disoccupazione anche 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 ex L.240/84. **Requisiti di accesso** Per gli eventi di disoccupazione occorsi a partire dal 1.1.2022 viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione, previsto dall'art.3 co.1 del Dlgs 22/2015. Quindi i soggetti disoccupati a partire da tale data, potranno accedere alla NASPI a condizione che siano in stato di disoccupazione e possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione. **Meccanismo di riduzione** Il meccanismo di riduzione previsto dall'art.4 co.3 del Dlgs 22/2015, viene modificato stabilendo che per gli eventi di disoccupazione verificatesi dall'1.1.2022, l'indennità di NASPI si riduca del 3% ogni mese a decorrere: – dal primo giorno del sesto mese di fruizione; – dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASPI che abbiano compiuto il 55° anno di età alla data di presentazione della domanda.

• ***Materia:*** **Previdenza** • ***Oggetto*: *DIS-COL*** • ***Riferimento:*** **Art.1 co.223**	Viene modificata la disciplina della DIS-COL (indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa). All'art.15 del DLgs 22/2015 viene introdotto il nuovo co. 15-quinquiens, ed in pratica si dispone: – la corresponsione mensile della prestazione per un numero di mensilità pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento; – l'estensione, da 6 a 12 mesi, della durata massima per l'erogazione della prestazione; – Il riconoscimento della contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile ex art. 15 co. 4 del Dlgs 22/2015 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso; – la previsione che il meccanismo mensile di riduzione del 3% della DIS-COLL, per gli eventi di disoccupazione verificatesi dall'1.1.2022, venga applicato dal 6° mese (invece che dal 4°). – L'aliquota contributiva dal 1.1.2022, pari a quella dovuta per la NASPI, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire da DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci.

• ***Materia:*** **Pensioni** • ***Oggetto*****:** ***Opzione Donna*** • ***Riferimento:*** **Art.1 co.94**	Viene prorogata la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. Opzione Donna di cui all'art.,16 del DL 28.1.2019 n.4 , per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2021 (non più il 31.12.2020, come da disposizione previgente). Il diritto al trattamento pensionistico anticipato potrà essere riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31.12.2021 hanno maturato: · un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni; · un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e 59 anni per le lavoratrici autonome.

• ***Materia:*** **Pensioni** • ***Oggetto*: APE SOCIALE** • ***Riferimento:*** Art.1 co.91-93	La nuova disposizione prevede: a) la possibilità di accedere all'anticipo pensionistico anche per l'anno 2022; – l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI) di cui all'art.1 co.179 lett a) della L. 232/2016; – l'estensione ad altre categorie professionali, indicate in un apposito elenco allegato alla legge di bilancio in esame. Inoltre, per alcune specifiche categorie di lavoratori, riduce da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva previsto dall'art.1 co.179 lett d) della L. 232/2016 per accedere al beneficio in argomento. Nel dettaglio trattasi: – degli operai edili indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini; – dei ceramisti (classificazione ISTAT 6.3.2.1.2) e ai conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione ISTAT 7.1.3.3).

• ***Materia:*** **Pensioni** • ***Oggetto*: QUOTA 100** • ***Riferimento:*** Art.1 co.87	Il provvedimento proroga anche per il 2022, modificando i requisiti anagrafici richiesti, il diritto di accesso alla pensione anticipata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'art.14 del DL 28.1.2019 n.4 originariamente definita pensione Quota 100. Sulla scorta delle nuove disposizioni, l'agevolazione pensionistica viene prorogata anche per l'anno 2022, rideterminando i requisiti anagrafici in 64 anni di età ,anziché 62, come da disposizione previgente, lasciando invariati i requisiti contributivi a 38 anni di anzianità contributiva.

ü ***Materia:*** **Covid 19** ü ***Oggetto:*** **Procedura “GreenPass 50+”** ü ***Riferimento:*** **Messaggio Inps 3.11.2011 n. 3768**	L’Inps con il messaggio 3768 comunica la nuova procedura “GreenPass 50+” con la quale i datori di lavoro con lavoratori alle proprie dipendenze superiori a 50 possono verificare il possesso del green pass da parte dei propri dipendenti. **Caratteristiche:** ü Decorrenza 4.11.2021 ü Attivabile tramite accreditamento **Come funziona:** Vengono assegnati al preposto alla verifica dei green pass, i codici fiscali dei lavoratori in forza all’azienda. Per questi codici fiscali il preposto potrà effettuare la verifica del possesso della certificazione verde con le stesse modalità e nelle stesse condizioni di cui la messaggio 3589/2021.

ü ***Materia:*** **Sicurezza sul lavoro** ü ***Oggetto:*** **Sicurezza antincendio per luoghi di lavoro** ü **Riferimento: DM 03/09/2021 – Pubblicazione in G.U. 29/10/2021 n.259**	Con la pubblicazione in G.U.del DM 03/09/2021, vengono previste (Allegato 1 al decreto) le modalità di valutazione del rischio di incendio attraverso procedure semplificate. Il D.M indica le misure di prevenzione, protezione e gestionali antincendio da adottare nei luoghi di lavoro a basso rischio di incendio. In breve: la valutazione del rischio d'incendio deve essere effettuata, in relazione alla complessità del luogo di lavoro con le seguenti linee guida: a) l'individuazione dei pericoli d'incendio; b) la descrizione del contesto e dell'ambiente nei quali i pericoli sono inseriti; c) la determinazione di quantità e tipologia degli occupanti esposti al rischio d'incendio; d) l'individuazione dei beni esposti al rischio d'incendio; e) la valutazione qualitativa o quantitativa delle conseguenze dell'incendio sugli occupanti; f) l'individuazione delle misure che possono rimuovere o ridurre i pericoli che determinano rischi significativi.

ü ***Materia:*** **Premi Inail** ü ***Oggetto*****:** **Riduzione Premi Inail per Artigiani** ü ***Riferimento:*** **D.M.15.09.2021**	Con il D.M. 15.09.2021, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro si determina la misura della riduzione dei premi assicurativi INAIL spettante alle imprese artigiane che non abbiano avuto casi di infortunio nel biennio 2019/2020. – Misura della riduzione (art. 1 co.780 e 781 della L. 296/2006): 7,38% dell'importo del premio assicurativo dovuto per l'anno 2021. **Condizioni:** ü Impresa in regola con la normativa in materia di sicurezza del lavoro (DLgs.81/2008) ü Adozione dei piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro; ü Assenza di infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio.

ü ***Materia:*** **Premi Inail** ü ***Oggetto*****: rivalutazione prestazione economica in caso di infortunio settore Agricoltura** ü ***Riferimento:*** **DM 23.09.2021 n. 186**	Con il D.M. 23.09.2021 n.186, Si comunicano le rivalutazioni delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per il settore agricoltura. A decorrere dall'01/01/2021, l'importo della retribuzione annua convenzionale è il seguente: – 26.336,74 euro – retribuzione annua convenzionale per la liquidazione delle rendite per inabilità permanente e per morte; – 17.448,90 euro – retribuzione annua convenzionale per la liquidazione delle rendite dirette e a superstiti costituite, con decorrenza 01/06/93, in favore dei lavoratori autonomi; – 574,59 euro – assegno per l'assistenza personale continuativa; – 10.542,45 euro – assegno una tantum in caso di morte (assegno funerario). Si comunica anche la rivalutazione degli assegni continuativi mensili i cui importi variano secondo la percentuale di inabilità tra 403,83 euro e 1.945,96 euro.

ü ***Materia:*** **Lavoratori dello Spettacolo** ü ***Oggetto:*** **Tutela a favore dei lavoratori dello spettacolo** ü ***Riferimento:*** **DL 73/2021 (DL "Sostegni-bis"); Circolare INPS 29.10.2021 n.163**	Con la circolare 163/2021, l'Inps comunica e spiega le novità apportate dall'art. 66 co. 17-19 del DL 73/2021 circa la tutela previdenziale dei lavoratori assicurati presso il Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS). In Circolare si specifica che: ü Con decorrenza 01/07/2021 il requisito dell'annualità di contribuzione richiesto per il sorgere del diritto alle prestazioni – per i lavoratori appartenenti al Gruppo A FPLS si ottiene con 90 contributi giornalieri (in precedenza 120). Le prestazioni hanno decorrenza dall'01/08/2021 (art.66 co.17 lett b), n.1), (modifica art. 2 co. 2 lett. a) del DLgs 182/97). ü Per aver diritto alle prestazioni IVS nonché alla pensione di anzianità privilegiata (vedi artt.6 e 9 del DPR 1420/71), per i lavoratori dello spettacolo appartenenti alle categorie indicate dai n.1 al n.14 dell'art. 3 del DLgs 708/47, è previsto che i requisiti contributivi devono essere riferiti per almeno 2/3 ad effettive prestazioni lavorative svolte nel settore dello spettacolo mentre il restante (1/3) potrà essere riferirto anche alla contribuzione figurativa, volontaria, d'ufficio o da riscatto non correlato a periodi di attività lavorativa riconducibile al settore dello spettacolo, versata o accreditata al FPLS oppure al Fondo pensione lavoratori dipendenti e o dei lavoratori autonomi. Contribuzione di riferimento è quella versata o accreditata alla data di presentazione della domanda di pensione avente decorrenza non anteriore all'01/08/2021. (art. 66 co.17 lett. c).

ü ***Materia: Contributi*** ü ***Oggetto: Esenzione contributiva assunzione donne*** ü ***Riferimento: L.178/2020; Messaggio Inps 5.11.2021 n.3809***	Pubblicate nel messaggio le istruzioni operative da parte dell'INPS per la fruizione della esenzione contributiva per assunzione donne di cui all'art.1 commi da 16 a 19 della legge 178/2020. Per tutti i datori di lavoro (anche agricoli è previsto (in via sperimentale) l'esonero contributivo con le seguenti modalità: Misura dell'agevolazione: 100% Limiti oggettivi: importo di 6.000,00 euro annui (riproporzionati in caso di assunzione a tempo parziale) Durata dell'agevolazione: 18 mesi per assunzione a tempo indeterminato; 12 mesi per assunzione a tempo determinato. **Soggetti agevolati:** – Lavoratrici disoccupate da oltre 12 mesi con almeno 50 anni di età – Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in Regioni assoggettabili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali della U.E.. – Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi che svolgono attività lavorative o professioni caratterizzate da accentuata disparità occupazionale di genere. – Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito dal almeno 24 mesi. **Condizioni:** – Rispetto della normativa sugli aiuti di Stato – Incremento occupazionale netto di cui all'art.17 c.1 L.178/2020 – Cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote nei limiti della contribuzione dovuta e fatta salva la previsione di non cumulabilità degli altri regimi agevolativi. Comunicazioni: – Comunicazione preventiva online mod."92-2012" – Esposizione in Uniemens o in PosAgri

ü ***Materia:*** **Contributi** ü ***Oggetto:*** **Esonero contributivo settori del Turismo e degli stabilimenti termali, del commercio, settore creativo, culturale e dello spettacolo** ü ***Riferimento:*** **D.L. 73/2021; circolare INPS 11.11.2021 n.169**	La circolare INPS in oggetto fornisce chiarimenti sulla fruizione dell'agevolazione contributiva introdotta dal decreto s"sostegni – bis". La norma in oggetto prevede per i datori di lavoro settori del Turismo e degli stabilimenti termali, del commercio, settore creativo, culturale e dello spettacolo, un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico dell'impresa (esclusi i premi Inail). L'esonero valido a tutto il 31.12.2021 è misurato pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021. (ricalcolato su base mensile). La circolare elenca ulteriori codici ATECO ammissibili in aggiunta ai codici già previsti nella circolare INPS 140/2021. Nuovi codici: – 59.14 attività di proiezione cinematografica – 91.01.00 attività di biblioteche e archivi – 91.02.00 attività dei musei – 91.03.00 gestione di luoghi e monumenti storici e attrazioni simili – 91.04.00 attività degli orti botanici e delle riserve naturali – 93.21.00 parchi di divertimento e parchi tematici Modulo Istanza: applicazione sul portale delle agevolazioni (sito Inps istituzionale) – modulo "SOST.BIS_ES" Al termine dell'istruttoria l'Inps comunicherà l'ammissione alla agevolazione e l'importo dell'esonero; qualora il datore non ritenga esatto il calcolo dell'ammontare dell'esonero, può entro 30 giorni dalla ricezione dell'esito della istanza proporre una richiesta di riesame utilizzando il medesimo modulo di istanza sopra citato (modulo "SOST.BIS_ES")

*Odcec Macerata e Camerino