



FORM-APP

FORMAZIONE IN AZIENDA

**IL DISEGNO DI LEGGE DI
BILANCIO 2022.**

**TUTTE LE NOVITÀ PER I
PROFESSIONISTI ED I DATORI DI
LAVORO.**



Di cosa parliamo?

- **Accesso al trattamento pensionistico. Quali requisiti dal 2022?**
- **La riforma degli ammortizzatori sociali. Cosa succederà?**
- **Le misure per la famiglia**
- **La riforma del cuneo fiscale**
- **Novità sul green pass a seguito della Legge di conversione**
- **Lavoro agile. Il protocollo del 7 dicembre 2021**
- **La comunicazione del lavoro autonomo occasionale ai sensi del D.l. 146/2021**



Con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del 28 ottobre, ha iniziato la fase parlamentare il Disegno di Legge recante il Bilancio di previsione dello stato finanziario 2022, che dovrà terminare entro il 31 dicembre con l'approvazione in parlamento, per entrare in vigore il 1° gennaio 2022.

Il testo in via di approvazione contiene una serie di novità interessanti riguardanti:

- **sostegno al reddito;**
- **materia pensionistica;**
- **tutele economiche del lavoratori;**
- **ammortizzatori sociali.**



INTERVENTI SUL SISTEMA PENSIONISTICO



ART.23 – DISPOSIZIONI INTEGRATIVE DEL TRATTAMENTO DI PENSIONE ANTICIPATA

In ambito pensionistico viene sancita la fine della sperimentazione di «Quota 100» in favore del regime di accesso al pensionamento definito «Quota 102» il quale prevede, **per il solo anno 2022**, le seguenti condizioni minime:

- 64 anni di età;
- 38 anni di anzianità contributiva.

	QUOTA 100	QUOTA 102
ETA' ANAGRAFICA	62	64
ANZIANITA' CONTRIBUTIVA	38	38



ART. 24 – FONDO PER L’USCITA ANTICIPATA DEI LAVORATORI DELLE IMPRESE IN CRISI

È istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico un fondo destinato a favorire **l’uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, riguardante i lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un’età anagrafica di 62 anni.**

I criteri, le modalità e le procedure di erogazione delle risorse verranno definiti con decreto del Ministro per lo sviluppo economico entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.



ART.26 – OPZIONE DONNA

L'opzione donna, strumento di pensionamento anticipato cui possono accedere le lavoratrici dipendenti che, entro il 31 dicembre 2020, abbiano compiuto i 58 anni di età e maturato 35 anni di contributi, e attraverso la legge di Bilancio è stata **prorogata sino al 31 dicembre 2022.**

ART.25 – APE SOCIALE

L'APE SOCIALE, strumento di prepensionamento rivolto a particolari tipologie di lavoratori ritenuti meritevoli di beneficiare una riduzione dei requisiti di pensionamento in virtù della gravosità o rischiosità dell'attività lavorativa svolta viene prorogata al **31 dicembre 2022.**

Le novità inserite nel presente disegno di legge riguardano:

- l'eliminazione, al fine di accedere alla misura, della condizione che siano passati **3 mesi** dalla fine del godimento della NASPI;
- l'estensione della misura ad altre categorie professionali, indicate nell'allegato 2 del presente disegno di legge, di seguito riportato.



ART.25 – APE SOCIALE – NUOVE CATEGORIE INCLUSE

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

ART.25 – APE SOCIALE – NUOVE CATEGORIE INCLUSE (2)

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

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 semiqualeficati 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



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

ART. 52 - LAVORATORI BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

All'articolo 1 del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modifiche:

“Per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio”;

“Per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a trenta giorni”;

All'articolo 2 del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modifiche:

“Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022”.

Inoltre, 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 o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3 e 45, comma 4 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

ART. 53 - COMPUTO DEI DIPENDENTI E NUMEROSITA' AZIENDA

Dopo l'articolo 2 del D.lgs 148/2015 è aggiunto il seguente art. 2-bis inerente il computo dei dipendenti:

“Agli effetti di cui al presente decreto, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda”;





ART. 54 – AUMENTO DEGLI IMPORTI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

All'articolo 3 del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modifiche:

“Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale di cui alla lettera a) del comma 5 cessa di produrre i propri effetti e l'importo del trattamento di cui al comma 1, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, non può superare l'importo massimo mensile di cui al comma 5 lettera b) come rivalutato ai sensi del comma 6 ”;

Inoltre al comma 9 sono aggiunte le seguenti parole:

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 8 giugno 2021, n.79 ”;

ART. 55 – ABROGAZIONE CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE AZIENDE + 4000

All'articolo 5, comma 1-bis, del D.lgs 148/2015, sono apportate le seguenti modificazioni:

“Il presente comma (IMPORTI CONTRIBUTO ADDIZIONALE AZIENDE +4000) cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 ”;

NUOVO CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Dopo il comma 1-bis del D.lgs 148/2015 è aggiunto il seguente comma 1-ter:

“a decorrere dal 1° gennaio 2025 a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari a:

- a) 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 9% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile”.



ART. 56 – MODALITA' DI EROGAZIONE A TERMINE PER IL RIMBORSO DELLE PRESTAZIONI

L'articolo 7, comma 5-bis, del D.lgs 148/2015 dispone che:

“ In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza 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 sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.**

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente ”;

ART. 57 – COMPATIBILITA' CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA

All'articolo 8, comma 2, del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modificazioni:

“Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro”;





ART. 58 – ESAME CONGIUNTO IN VIA TELEMATICA

All'articolo 14, comma 2, del D.lgs 148/2015 è apportata la seguente modifica:

“A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, **anche in via telematica**, della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa”;

ART. 59 – CONCESSIONI DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

All'articolo 16, comma 1, del D.lgs 148/2015 è apportata la seguente modifica:

“A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse **dall'INPS**”;



INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

ART. 60 – CAMPO DI APPLICAZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

All'art. 20, commi 1 e 2, del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modificazioni:

“1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti

“2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti”

CIGS PER SETTORI NON COPERTI

All'art. 20, commi 3-bis e 3-ter, del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modificazioni:

3-bis “Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti **dal 1° gennaio 2022**, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione relazione ai datori di lavoro **non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26 (bilaterali), 27 (somministrazione e artigiani) e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, ABBIANO OCCUPATO MEDIAMENTE PIÙ DI QUINDICI DIPENDENTI**, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1 (riorganizzazione, crisi, solidarietà)”;

3-ter “La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, **A PRESCINDERE DAL NUMERO DEI DIPENDENTI**, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, in relazione alle categorie seguenti:

a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale;

b) ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.



ART.61 – CAUSALI DI INTERVENTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

All'articolo 21, comma 1, del D.lgs 148/2015 sono apportate le seguenti modificazioni:

“L'intervento straordinario di integrazione salariale puo' essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attivita' lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

a) riorganizzazione aziendale, **anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il Ministero dello Sviluppo Economico, da adottare entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto**

b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attivita' produttiva dell'azienda o di un ramo di essa

c) contratto di solidarieta' ”.

Inoltre il comma 2 viene integrato pertanto il nuovo comma sarà il seguente

“Il programma di riorganizzazione aziendale di cui al comma 1, lettera a), deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva **ovvero a gestire processi di transazione** e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attivita' di formazione dei lavoratori. Tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale **anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze** del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro”;



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

NUOVO CDS

“Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.

Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere **dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria non può essere superiore al 80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà.**

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022 la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente”;



ART. 62. (Accordo di transizione occupazionale)

Dopo l'articolo 22-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è inserito il seguente: Art 22-ter (Accordo di transizione occupazionale)

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) (Crisi e riorganizzazione), 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 esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.**

Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1, 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.** La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

Le azioni definite dall'accordo sindacale di cui al comma 2 possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui al comma 1 accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178; a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

PER L'ANNO 2022, IL TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE DI CUI ALL'ARTICOLO 22-BIS PUÒ ESSERE CONCESSO ESCLUSIVAMENTE PER LA PROROGA DELL'INTERVENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA PER LA CAUSALE CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ.



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

ART. 63 – CONTRIBUZIONE DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

All'art.23 del D.lgs 148/2015 è aggiunto il seguente comma:

1-bis “A decorrere dal 1° gennaio 2022, a carico dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, **nonché dei datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter (trasporto aereo e partiti politici)**, è stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30 per cento è a carico del lavoratore”.

ART. 64 – CONSULTAZIONE SINDACALE PER LE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

L'art. 24 del D.lgs 148/2015 viene così modificato:

“ Costituiscono oggetto dell'esame congiunto **da tenersi anche in via telematica** il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario e delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario, nonché delle misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali e' richiesto l'intervento, e le modalita' della rotazione tra i lavoratori o le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione”



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



ART.72 – CONTRATTO DI ESPANSIONE

La manovra di bilancio conferma il contratto di espansione, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese e lo estende fino a tutto il **2023** apportando la seguente modifica:

- viene ampliata la platea delle aziende potenzialmente interessate, **diminuendo** il limite minimo di unità lavorative in organico da 100 a **50**, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi;



ART. 66. (Fondi di solidarietà bilaterali)

1. All'articolo 26, al comma 1-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

«1-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2022, fatti salvi i fondi di solidarietà bilaterali già costituiti a quella data che dovranno comunque adeguarsi ai sensi dell'art. 30, comma 1-bis, **le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 10**, 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 ordinarie e straordinarie così come regolate dalle disposizioni di cui al Titolo I.».

b) Dopo il comma 7, è aggiunto il seguente:

«7-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'istituzione dei fondi di cui al comma 1-bis, **È OBBLIGATORIA PER I DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALMENO UN DIPENDENTE**. I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29 (FIS) ove vengono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi.».

c) Al comma 9 dopo le parole: «I fondi di cui al comma 1,», sono aggiunte le seguenti: «che comprendono - per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 - anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente,».



1. All'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) alla lettera a) le parole: «assegno ordinario», sono sostituite dalle seguenti: «assegno di integrazione salariale»;

2) alla lettera b) è aggiunto, infine, il seguente periodo: **«L'assegno di solidarietà può essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino al 31 dicembre 2021»;**

b) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente: «4-bis. Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti **dal 1° gennaio 2022 rientrano nei fondi di cui al comma 1 anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.** I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2023.».

2. All'articolo 28, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, le parole: «assegno ordinario», sono sostituite dalle seguenti: «assegno di integrazione salariale».

NUOVO CAMPO DI APPLICAZIONE

1. L'articolo 29, commi 2-bis e 3-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dispone:

«2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale, i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterale costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40»;

NUOVI AMMORTIZZATORI IN RAGIONE DELLE DIMENSIONI D'IMPRESA

«3-bis. Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 l'assegno di integrazione salariale di cui all'articolo 30, comma 1, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie, è riconosciuto per le seguenti durate:

- a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano **occupato mediamente fino a cinque dipendenti, una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile;**
- b) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, **abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti, una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile.»;**

ELIMINATO IL LIMITE DELLA SINGOLA IMPRESA

Infine dopo il comma 4 è aggiunto il seguente: **«4-bis. Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 la disposizione di cui al comma 4, secondo periodo (In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a ((dieci volte)) l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso), cessa di trovare applicazione.»;**



NUOVA ALIQUOTA DI FINANZIAMENTO

All'art. 27 il comma 8 è sostituito dal seguente:

«8. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è **fissata allo**

- **0,50 per cento**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti,
- **0,80 per cento**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.
- È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3-bis, **pari al 4 per cento della retribuzione persa.»**;

f) dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

«8-bis. **A decorrere dal 1° gennaio 2025**, fermo restando il rispetto di quanto previsto dal comma 4, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, **abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale** per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di cui al comma 8 si riduce in misura pari al 40%.»;

ABROGAZIONE DELL'ASSEGNO DI SOLIDARIETA'

Nuovo comma 11 dell'art. 27

«11. I datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti possono richiedere l'assegno di solidarieta' di cui all'articolo 31 per gli eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016. **A decorrere dal 1° gennaio 2022 il presenta comma cessa di trovare applicazione.**





ART. 69. (Assegno di integrazione salariale)

1. All'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Assegno di integrazione salariale»;

b) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 assicurano, **in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo pari all'art. 3, comma 5-bis e stabiliscono la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4 comma 1.** Entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma. In mancanza i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2023»;

c) al comma 2 le parole: «assegno ordinario» sono sostituite dalle seguenti: «assegno di integrazione salariale».

2. All'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 7 è aggiunto il seguente:

«7-bis. L'assegno di cui al presente articolo può essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino al 31 dicembre 2021.».

3. All'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo le parole: «ai commi da 1 a 3», sono aggiunte le seguenti: «e di cui all'articolo 27».

DIRITTO ALL'ANF

45. All'articolo 39, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è aggiunto infine il seguente periodo: «Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 29 e 40 si applica l'articolo 3, comma 9 (assegni al nucleo familiare).».

ART. 75 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE DI SOSTEGNO ALLE IMPRESE

Nel periodo di paga compreso tra gennaio 2022 e dicembre 2022 l'aliquota di finanziamento del Fondo di integrazione salariale è ridotta di:

- 0,350 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- 0,250 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti e fino a quindici dipendenti;
- 0,110 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti;
- 0,560 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti;

Nel periodo di paga compreso tra gennaio 2022 e dicembre 2022 l'aliquota di finanziamento aggiuntiva della CIGS è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.





FIS	disposizione attuale	DDL Bilancio
fino a 5 dipendenti	0	0,5
da 6 a 15 dipendenti	0,45	0,8
da 16 dipendenti	0,65	0,8
CIGS		
Aliquota ordinaria	0,9	1,8
DISPOSIZIONI TRANSITORIE PER IL 2022	RIDUZIONE	ALIQUOTA FINALE
fino a 5 dipendenti	-0,35	0,15
da 6 a 15 dipendenti	-0,25	0,55
da 16 dipendenti	-0,11	0,69
azienda logistica, commerciali e turismo + 50 dipendenti	-0,56	0,24
aliquota ordinaria CIGS	-0,63	0,9



ART.76 – NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L’IMPIEGO (NASPI)

La manovra di bilancio 2022 rende più semplice l’accesso alla Naspi attraverso le seguenti modifiche, inerenti agli eventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° gennaio 2022:

- non è più richiesto il requisito delle 30 giornate effettive;
- la riduzione del trattamento pari al 3% decorrerà dal primo giorno del **6° mese** di fruizione;
- la riduzione del 3% decorrerà dal primo giorno dell’ **8° mese** di fruizione per i soggetti che abbiano compiuto il **51esimo anno di età** alla data di presentazione della domanda;

Inoltre l’accesso alla Naspi è estesa anche agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240.



MISURE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA



L'assegno unico familiare, disciplinato dalla legge del 1° aprile 2021 n. 46, rappresenta un beneficio economico erogato mensilmente ai nuclei familiari sulla base della loro condizione economica (in considerazione dell'indicatore della situazione economica equivalente, ISEE) per il periodo compreso tra marzo e febbraio dell'anno successivo con lo scopo di favorire la natalità, la genitorialità e di promuovere l'occupazione (specialmente quella femminile). Nello specifico, l'introduzione dell'assegno unico familiare, prevista per **marzo 2022**, comporterà il progressivo superamento delle attuali misure di sostegno alle famiglie e alla natalità (con esclusione del bonus nido), quali:

- assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori.
- assegno di natalità.
- premio alla nascita.
- fondo di sostegno alla natalità.
- assegno per il nucleo familiare.
- detrazioni fiscali previste dall'articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Il beneficio è invece considerato, ai sensi dell'art. 1 della L. 46/20221, pienamente compatibile con l'erogazione del reddito di cittadinanza.



I DESTINATARI

La misura è rivolta, stando a quanto riportato dall'art. 2 della L. 46/2021, ai nuclei familiari:

- per ogni figlio minorenni a carico a decorrere dal settimo mese di gravidanza.
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, limitatamente al ventunesimo anno di età e a condizione che il figlio:
 - a) frequenti un percorso di formazione scolastico, professionale o un corso di laurea;
 - b) svolga un tirocinio o un'attività lavorativa e abbia un reddito annuo inferiore alla somma di euro 8.000;
 - c) sia registrato come disoccupato e in cerca di lavoro presso un centro per l'impiego o un'agenzia per il lavoro;
 - d) svolga il servizio civile universale.
- ai nuclei familiari sono poi corrisposte maggiorazioni per:
- figli successivi al secondo;
- madri di età inferiore a ventuno anni;
- ciascun figlio con disabilità, in misura compresa tra il 30% e il 50% in relazione al grado di disabilità, senza che siano previsti limiti di età.



Congiuntamente ai requisiti sopra riportati, che riguardano la composizione familiare, il richiedente l'assegno deve rispettare al momento della presentazione della domanda e per l'intera durata della prestazione, quanto previsto dall'art. 2 in materia di cittadinanza, residenza e soggiorno.

In particolare deve:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per i soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno annuale.
- essere soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia.
- essere residente e domiciliato con i figli in Italia.
- essere residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, o essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno biennale.

L'assegno è ripartito in pari misura tra i genitori o, in loro assenza, è assegnato a chi esercita la responsabilità genitoriale. Nel caso di separazione legale l'assegno spetta, salvo diverso accordo, al genitore affidatario.

L'IMPORTO DELL'ASSEGNO

Per ciascun figlio **minorenne** è previsto un importo mensile di:

- 50 euro se l'ISEE è pari o superiore a 40.000 euro.
- 175 euro se l'ISEE è pari o inferiore a 15.000 euro.

Per ciascun figlio **maggiorenne** (di età inferiore a 21 anni) è previsto un importo mensile di:

- 25 euro se l'ISEE è pari o superiore a 40.000 euro.
- 85 euro se l'ISEE è pari o inferiore a 15.000 euro.

Per ciascun figlio **successivo al secondo** è prevista una maggiorazione di:

- 15 euro se l'ISEE è pari o superiore a 40.000 euro.
- 85 euro se l'ISEE è pari o inferiore a 15.000 euro.

Per ciascun figlio con **disabilità minorenne** è prevista una maggiorazione mensile di:

- 105 euro in caso di non autosufficienza.
- 95 euro in caso di disabilità grave.
- 85 euro mensili in caso di disabilità media.



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



Per ciascun figlio con **disabilità di età superiore a ventuno anni** è previsto un assegno mensile di 85 euro che si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore di euro 25 se l'ISEE è pari a 40.000 euro.

Sono poi previste, per i primi tre anni (a partire da marzo 2022 fino a febbraio 2025), **maggiorazioni di natura temporanea** a condizione che:

- l'ISEE non superi l'importo di 25.000 euro.
- nel corso del 2021 il nucleo familiare percepisse l'assegno per il nucleo familiare in presenza di figli minore.

Per quanto riguarda l'importo delle maggiorazioni transitorie, questo è garantito nella sua interezza nel corso del 2022 (con decorrenza dal 1° marzo 22), per un importo pari a 2/3 nell'anno 2023 e per un importo pari a 1/3 nel corso del 2024 e per i primi due mesi dell'anno 2025.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda per l'erogazione dell'assegno unico può essere presentata a partire dal 1° gennaio 2022 in modalità telematica all'INPS oppure presso gli istituti di patronato. Non sono ancora chiare le modalità di presentazione della stessa.

ART.33 – CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo obbligatorio di paternità previsto dalla L.232/2016, istituito al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diviene una misura **stabile**, consentendo al lavoratore padre di fruire di **10** giorni di congedo nei primi 5 mesi della nascita del figlio.



ART.34 – DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto uno sgravio contributivo, a carico delle lavoratrici madri, con le seguenti caratteristiche:

- pari al 50% del versamento dei contributi previdenziali;
- in favore dei dipendenti del settore privato;
- a decorrere dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità
- durata massima di 1 anno a decorrere dalla data del predetto rientro.



LA RIFORMA DEL CUNEO FISCALE



ART.2 – RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE

Al fine di ridurre la pressione fiscale è disposto l'utilizzo di un ammontare di risorse pari a 8 miliardi di euro, per mezzo di appositi provvedimenti normativi, destinato alla riduzione :

- dell'imposta sui redditi delle persone fisiche (IRPEF) attraverso la revisione di una o più aliquote e la revisione organica del sistema delle detrazioni da lavoro dipendente;
- dell'aliquota dell'imposta regionale sulle attività produttive.

La riforma del Cuneo fiscale riguarderà due passaggi fondamentali:

- Il passaggio da 5 a 4 aliquote di calcolo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche;
- Le nuove detrazioni per categoria di reddito: da lavoro dipendente, da pensione e da autonomo.

ALIQUOTE IRPEF: LE NUOVE PERCENTUALI

A partire da marzo 2022 vi sarà l'applicazione di 4 distinti scaglioni, correlati al reddito del contribuente, con altrettante aliquote diverse, in particolare:

- Reddito da 0 a 15 mila euro: aliquota Irpef pari al 23%;
- Reddito tra 15.001 e 28 mila euro: aliquota Irpef pari al 25%;
- Reddito tra 28.001 e 50 mila euro: aliquota Irpef pari al 35%;
- Reddito oltre i 50 mila euro: aliquota Irpef pari al 43%.

In sostanza sarà eliminata l'aliquota Irpef al 41% e verrà effettuato il taglio di tre punti di quella del 38% e di due punti di quella al 27%.



LE NUOVE DETRAZIONI

Detrazioni lavoratori dipendenti

Reddito	Importo della detrazione
Fino a 15 mila	1.880
Oltre i 15.001 e fino a 28.000	$1910 + 1190 * (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 15.000)$
Oltre i 28.001 e fino a 50.000	$1910 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000	0



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Detrazioni per redditi da pensione

Reddito	Importo della detrazione
Fino a 15 8.500 mila	1955
Oltre i 8.500 e fino a 28.000	$700 + (1955 - *700) * (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 8.500)$
Oltre i 28.001 e fino a 50.000	$700 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000	0



Il bonus pari a 100 euro mensili, e quindi fino a 1.200 euro annui, continuerà ad essere riconosciuto anche a partire dal 1° gennaio 2022 in favore dei titolari di **redditi non superiori a 15.000 euro, ed a specifiche condizioni spetterà anche superata questa soglia e fino a 28.000 euro.**

In particolare **sarà necessario considerare l'importo delle detrazioni IRPEF** per i familiari a carico e lavoro dipendente, quelle riconosciute sugli interessi passivi del mutuo per la prima casa (costruzione o acquisto) e le rate non fruite relative alle detrazioni per ristrutturazione o riqualificazione energetica per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2021.

Per chiarezza, si tratta delle seguenti voci previste dal TUIR:

- articoli 12 e 13, comma 1;
- articolo 15, comma 1, lettere a) e b) e comma 1 ter, per prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021;
- articolo 16-bis per le spese sostenute fino al 31 dicembre 2021.

Se l'importo delle detrazioni spettanti supera l'imposta lorda dovuta, il trattamento integrativo continuerà ad essere riconosciuto per un ammontare non superiore a 1.200 euro. **Il calcolo sarà effettuato sulla base della differenza tra le detrazioni sopra elencate e l'IRPEF lorda.**

Sarà abolita integralmente l'ulteriore detrazione prevista fino al 31 dicembre 2021 in favore dei lavoratori con redditi superiori a 28.000 euro e fino al limite massimo di 40.000 euro annui.

NOVITÀ SUL GREEN PASS



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



ASPETTI CRITICI

La L. 165/2021 di conversione del D.L. 127/2021 conferma la possibilità per i lavoratori di consegnare copia della certificazione verde al datore di lavoro al fine di snellire i processi di verifica relativamente al possesso della stessa venendo, quindi esonerati dal controllo.

Questo comporta degli aspetti critici:

- La consegna di una copia della certificazione verde al datore di lavoro lede la privacy del dipendente?
- Come deve essere trattato questo dato?
- Il datore di lavoro è realmente esonerato dalla verifiche della certificazione verde per quei dipendenti che hanno consegnato una copia della certificazione verde?

NOTA DEL GARANTE DELLA PRIVACY

Al fine di contemperare le procedure semplificazione e velocizzazione del controllo con la protezione dei dati, il Garante della Privacy ha sollevato delle osservazioni ponendo l'accento su alcune criticità:

- la consegna di una copia della certificazione verde al datore di lavoro contrasta con il Regolamento Ue 2021/953 in materia di protezione dei dati personali, il quale afferma che: « *Laddove il certificato venga utilizzati per scopi non medici, i dati personali ai quali viene effettuato l'accesso durante il processo di verifica non devono essere conservati, secondo le disposizioni del presente regolamento*»;
- la consegna di una copia della certificazione verde consentirebbe di essere esonerato dalle successive verifiche, il che comporta la difficoltà di rilevare eventuali condizioni di positività sopravvenuta, pertanto il Garante suggerisce che venga comunque effettuato un regolare controllo.

Inoltre la conservazione della certificazione verde farebbe ricadere in capo al datore di lavoro un ulteriore obbligo relativo al trattamento dei dati, vincolato ad modificare le procedure di gestione dei controlli e integrare l'informativa sul trattamento dei dati.





FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

LAVORO AGILE. IL PROTOCOLLO DEL 7 DICEMBRE 2021



Il 7 dicembre 2021, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo **"Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile"** nel settore privato. Hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.

«Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro. Si è sentita la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise. Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione. Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.»

Di seguito si analizzano i punti chiave del Protocollo.



IL PROTOCOLLO

Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale (legge 81/2017) e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

PRINCIPI GENERALI

L'adesione al lavoro agile avviene su **base volontaria** ed è subordinata alla **sottoscrizione di un accordo individuale**, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

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.**

L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

COSA DEVE PREVEDERE L'ACCORDO INDIVIDUALE

Si prevede la sottoscrizione di un **accordo scritto** tra datore di lavoro e lavoratore come definito dagli articoli 19 e 21 della L. n. 81/2017 e secondo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva. Tale accordo deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti **linee di indirizzo** definite nel Protocollo, prevedendo:

- a) la **durata** dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'**alternanza** tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i **luoghi eventualmente esclusi** per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli **strumenti di lavoro**;
- f) i **tempi di riposo** del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le **forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa** all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'**attività formativa** eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

DEVE ESSERE GARANTITA LA DISCONNESSIONE

La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la **fascia di disconnessione** nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.

I PERMESSI ORARI

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei **permessi orari** previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

STRAORDINARI

Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di **lavoro straordinario**.

ASSENZE LEGITTIME

Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.





LUOGO 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, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

GLI STRUMENTI DI LAVORO

Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, **fornisce la strumentazione tecnologica e informatica** necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.



COMUNICAZIONE DI LAVORO OCCASIONALE

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

In data 20 dicembre 2021 è stata pubblicata in G.U. la L. 215/2021 di conversione del D.L. 146/2021, cd « Decreto Fisco Lavoro» in cui viene introdotta una rilevante novità in materia di lavoro autonomo occasionale.

Nata come forma contrattuale per regolamentare quelle attività di collaborazione non rientranti nella disciplina del lavoro subordinato né tantomeno dei rapporti di lavoro autonomo o delle collaborazione coordinata e continuativa. Nel corso del tempo il lavoro autonomo occasionale, anche grazie alla semplicità d'uso, è stato utilizzato dalle aziende per regolamentare molteplici situazioni lavorative occasionali, pertanto viene introdotto l'obbligo di comunicazione obbligatoria.

Tale obbligo prevede per l'avvio dell'attività una comunicazione obbligatoria all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio tramite SMS o posta elettronica.

Per quanto concerne la comunicazione fa fede l'articolo 15, comma 3, del D.lgs. 81/2015, il quale stabilisce che prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Grazie!



FORM-APP

FORMAZIONE IN AZIENDA

CTP

CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508