



Legge di bilancio 2022

Le novità in campo previdenziale

La Camera dei deputati ha approvato questa mattina (30 dicembre 2021) in via definitiva la legge di bilancio per l'anno 2022.

Il numero della legge non è, ovviamente, ancora assegnato non essendo ancora pubblicata sulla G.U.

Quella che vi offriamo è una primissima lettura del provvedimento con l'impegno di tornare al più presto al commento argomento per argomento; anche i commi potrebbero non coincidere con la versione definitiva.

Argomento	Pagina
Pensione anticipata "Quota 102"	1
Fondo per l'uscita anticipata per le aziende in crisi	3
A.Pe social	3
Opzione donna	6
Fondo per interventi perequativi previdenziali per Forze armate, Forze di polizia e Corpo nazionale dei vigili del fuoco	8
Disposizioni in materia previdenziale per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile	8
Norme a garanzia delle prestazioni previdenziali in favore dei giornalisti	9
Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi	10
Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo	11
Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri	11
Modifiche della disciplina dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale	12
Contratto di espansione	13
Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI	15
Indennità disoccupazione per lavoratori a rapporto di collaborazione coordinata/continuativa -Dis-Coll	16
Sostegno in caso di maternità	18
Reddito di cittadinanza	18



(Disposizioni integrative del trattamento di pensione anticipata)

L'articolo 23 introduce il trattamento di pensione anticipata per i soggetti che nel corso del 2022 raggiungano i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni e di anzianità contributiva pari a 38 anni.

La disposizione modifica l'art. 14 del Decreto legge n. 4/2019, che disciplina il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, la cui applicazione è prevista in via sperimentale solo per il triennio 2019-2021 (fermo restando che il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla già menzionata data).

L'articolo 14 introduce la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato in favore degli iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'INPS, nonché alla gestione separata, che maturino nel corso dell'anno 2022 i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni e di anzianità contributiva pari a 38 anni (c.d. "quota 102").

Anche stavolta il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente a tale data e il requisito di età anagrafica non è adeguato agli incrementi alla speranza di vita.

Vengono estese al nuovo istituto le disposizioni attualmente in vigore per "quota 100", con riferimento

- alla facoltà di cumulare i periodi assicurativi non coincidenti nelle stesse gestioni amministrative dall'INPS, per gli iscritti a due o più gestioni previdenziali che non siano già titolari di trattamento pensionistico a carico di una delle suddette gestioni;
- alla non cumulabilità dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui;
- alla non applicabilità anche per i dipendenti pubblici che abbiano raggiunto i requisiti per la pensione anticipata "Quota 102", del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età;
- alla possibilità di erogare, ai sensi dell'art. 22, comma 1, un assegno straordinario per il sostegno al reddito a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2021.

Al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 14, comma 1, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «I requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui al primo periodo del presente comma sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i medesimi requisiti nell'anno 2022. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo»;

b) all'articolo 14, commi 2, 3 e 6, lettera d), le parole: «quota 100» sono sostituite dalle seguenti: «di cui al comma 1»;

c) all'articolo 14, comma 7, al primo periodo, le parole: «quota 100» sono sostituite dalle seguenti: «di cui al comma 1» e, al secondo periodo, le parole: «In sede di prima applicazione, entro il 28 febbraio 2019,» sono sostituite dalle seguenti: «In sede di applicazione per l'anno 2022, entro il 28 febbraio 2022,»;

d) all'articolo 22, comma 1, le parole: «quota 100 di cui al presente decreto entro il 31 dicembre 2021» sono sostituite dalle seguenti: «di cui all'articolo 14, comma 1,»;

e) all'articolo 23, comma 1, le parole: «quota 100 ai sensi dell'articolo 14» sono sostituite dalle seguenti: «di cui all'articolo 14, comma

¹ 1».



La "QUOTA 100"

L'[articolo 14 del decreto legge numero 4 del 2019](#) ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2019-2021, la possibilità di conseguire la pensione anticipata in presenza di un requisito anagrafico pari a 62 anni (non soggetto all'adeguamento all'incremento della speranza di vita) e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni in favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati (con esclusione di quelli iscritti alle Casse professionali), nonché in favore degli altri lavoratori iscritti alla Gestione separata.

Per il conseguimento del suddetto requisito contributivo, coloro che non siano già titolari di trattamento pensionistico a carico di una delle gestioni previdenziali interessate da quota 100, possono ricorrere all'istituto del cumulo gratuito dei periodi assicurativi non coincidenti nelle richiamate gestioni amministrare dall'INPS.

La pensione anticipata in oggetto non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Per quanto riguarda la decorrenza del trattamento pensionistico, questa è fissata trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei requisiti se lavoratori privati, sei mesi se dipendenti pubblici per coloro che maturano i requisiti dal 1° gennaio 2019. I lavoratori del comparto scuole e Afam devono presentare la domanda di pensionamento con quota 100 entro la fine di febbraio di ciascun anno, con possibilità di uscita a partire dall'inizio dell'anno scolastico o accademico rientrante nel medesimo anno. E' escluso dalla Quota il personale militare delle Forze armate, il personale delle Forze di polizia, di polizia penitenziaria e della Guardia di finanza ed il personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

L'articolo 22 del medesimo decreto legge prevede, inoltre, la possibilità per i Fondi di solidarietà bilaterale di erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito ai lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'eventuale opzione per l'accesso alla pensione quota 100 nei successivi tre anni.



(Fondo per l'uscita anticipata dei lavoratori delle imprese in crisi)

L'articolo 24 istituisce un Fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni.

Il Fondo è istituito con una dotazione di 150 milioni di euro per l'anno 2022, 200 milioni di euro per l'anno 2023 e 200 milioni di euro per l'anno 2024.

Con decreto del Ministro per lo sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sono definiti i criteri, le modalità e le procedure di erogazione delle risorse.

(Modifica della normativa sull'APE sociale)

L'articolo 25 modifica la disciplina dell'APE sociale, prorogandola a tutto il 2022. La disposizione modifica l'art. 1, comma 179, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, che istituisce l'APE sociale, prevedendo, con effetto dal 1° gennaio 2022:

- l'applicazione sperimentale dell'Istituto fino al 31/12/2022 (modificando la scadenza del 31/12/2021);
- la soppressione del riferimento al termine di tre mesi, richiesto dopo la conclusione integrale della prestazione per la disoccupazione spettante agli aventi diritto tra le condizioni previste per l'accesso a tale prestazione;

l'applicazione ai lavoratori dipendenti di cui alle professioni "gravose" indicate all'allegato annesso alla legge in esame delle disposizioni di cui alla lettera d) del comma 179: si tratta di lavoratori che svolgono da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni. Per i lavoratori edili e per gli addetti al settore della ceramica il requisito è ridotto a 32 anni. La norma, inoltre, dispone la applicazione delle correnti modalità e tempistiche per l'inoltro della ai soggetti che, per l'anno 2022, verranno a trovarsi nelle condizioni di poter chiedere il riconoscimento dell'APE sociale.

2

È istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico un fondo con una dotazione di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024, destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni.

Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri, le modalità e le procedure di erogazione delle risorse di cui al comma 89.

3

All'articolo 1, comma 179, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, all'alinea, le parole: «31 dicembre 2021» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2022» e alla lettera a), le parole: " da almeno tre mesi" sono soppresse, alla lettera d) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Per gli operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, il requisito dell'anzianità contributiva è di almeno 32 anni."

Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 179, lettera d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, si applicano ai lavoratori dipendenti che svolgono le professioni indicate nell'allegato 3 annesso alla presente legge. Per ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3) il requisito dell'anzianità contributiva di cui alla medesima lettera d) del comma 179 è di almeno 32 anni.



Professioni sulla base della classificazione Istat
2.6.4 – Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate
3.2.1 – Tecnici della salute
4.3.1.2 – Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate
5.3.1.1 – Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
5.4.3 – Operatori della cura estetica
5.4.4 – Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati
6 – Artigiani, operai specializzati, agricoltori
7.1.1 – Conduttori di impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali
7.1.2 – Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli
7.1.3 – Conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilati
7.1.4 – Conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta
7.1.5 – Operatori di macchinari e di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi, per la chimica di base e la chimica fine e per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica
7.1.6 – Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque
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



• APE Sociale

L'articolo 1, commi da 179 a 186, della [L. 232/2016](#) ha introdotto, in via sperimentale dal 1° maggio 2017 fino al 31 dicembre 2021 - termine da ultimo prorogato dalla Legge di bilancio 2021 ([articolo 1, comma 339, L. 178/2020](#)) - l'istituto dell'APE sociale, consistente in una indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. Successivamente, l'articolo 1, commi 162-167, della [L. 205/2017](#), ne ha apportato sostanziali modifiche.

In base a tali norme possono accedere all'APE sociale i **soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:**

- soggetti in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento (anche collettivo) dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale (avvenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'[art. 7 della L. 604/1966](#) e successive modificazioni) che abbiano concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni. Lo stato di disoccupazione si configura anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi;

- soggetti che assistono da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave (ai sensi dell'[articolo 3, c. 3, della L. 104/1992](#)), ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, a condizione di possedere un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

- soggetti che hanno una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile) e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;

- lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono specifiche attività lavorative "gravose" (indicate negli appositi Allegati) da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni.

Inoltre: per quanto riguarda le donne, è prevista una riduzione dei requisiti contributivi richiesti per l'accesso all'APE sociale, pari a 12 mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di 2 anni.

L'erogazione dell'APE sociale è esclusa nei seguenti casi: mancata cessazione dell'attività lavorativa; titolarità di un trattamento pensionistico diretto; soggetti beneficiari di trattamenti di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria; soggetti titolari di assegno di disoccupazione (ASDI); soggetti che beneficiano di indennizzo per cessazione di attività commerciale; raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato. L'indennità è comunque compatibile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato entro 8.000 euro annui e con la percezione di redditi da lavoro autonomo entro 4.800 annui.

L'indennità, erogata mensilmente su dodici mensilità all'anno, è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.

Le attività lavorative gravose si considerano svolte in via continuativa (che, come detto, se svolte da almeno sei anni e insieme al requisito anagrafico di 63 anni, danno diritto all'APE sociale) quando nei sei anni precedenti il momento di decorrenza della predetta indennità le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a dodici mesi e a condizione che siano state



svolte nel settimo anno precedente la predetta decorrenza per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione.

Articolo 1, comma 94⁴

(Opzione donna)

L'articolo 26 proroga il trattamento pensionistico anticipato (la cosiddetta "Opzione donna"), per l'anno 2022, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

In dettaglio, la disposizione modifica l'articolo 16 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, prevedendo:

- la proroga, per l'anno 2022, del trattamento pensionistico anticipato "opzione donna" in favore delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome;
- l'aggiornamento della disposizione che regola la prima applicazione della norma per l'anno 2022, nei confronti del personale del comparto scuola e AFAM a tempo indeterminato, per il quale si prevede che possa presentare domanda di cessazione dal servizio con effetti dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o accademico entro il 28 febbraio 2022 (anziché entro il 28 febbraio 2021).

Si ricorda che per il personale delle istituzioni scolastiche e delle Istituzioni AFAM trova applicazione la speciale disciplina delle decorrenze (cd. finestre) dei trattamenti pensionistici. In base a quest'ultima, per i soggetti che maturino i requisiti entro il 31 dicembre di un determinato anno, la decorrenza è posta dall'inizio dell'anno scolastico o accademico in cui ricadrà la suddetta data del 31 dicembre.

4

All'articolo 16 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, al comma 1, le parole: «31 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2021» e, al comma 3, le parole: «entro il 28 febbraio 2021» sono sostituite dalle seguenti: «entro il 28 febbraio 2022».



• **L'Opzione donna**

L'[articolo 1, comma 9, della L. 243/2004](#) ha introdotto una misura sperimentale che prevede la possibilità per le lavoratrici che hanno maturato 35 anni di contributi e 57 anni di età per le lavoratrici dipendenti o 58 anni per le lavoratrici autonome (requisito anagrafico per il quale era inizialmente previsto l'adeguamento all'aumento della speranza di vita), di accedere anticipatamente al trattamento pensionistico, a condizione che optino per il sistema di calcolo contributivo integrale.

Tale opzione, per anni poco utilizzata, è stata esercitata invece in maniera più consistente dopo la riforma pensionistica realizzata dal [D.L. 201/2011](#) (cd. Riforma Fornero), che ha notevolmente incrementato i requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al trattamento pensionistico, consentendo alle lavoratrici di anticipare di parecchi anni l'uscita dal lavoro, sia pur con una riduzione dell'importo della pensione.

La riforma Fornero ha confermato la possibilità di accedere ad un pensionamento anticipato avvalendosi dell'opzione donna, a condizione che le lavoratrici maturassero i requisiti richiesti entro il 31 dicembre 2015. La previsione che i requisiti anagrafici e contributivi previsti per l'esercizio dell'opzione donna dovessero essere maturati entro il 31 dicembre 2015 ha posto significativi problemi interpretativi.

L'INPS, infatti (con le circolari 35 e 37 del 2012 e con il messaggio 219/2013), ha dato a tale previsione un'interpretazione restrittiva, ritenendo che la data del 31 dicembre 2015 andasse interpretata come termine di decorrenza della prestazione, non essendo sufficiente la semplice maturazione dei requisiti entro tale data. Sulla questione sono intervenute le Commissioni parlamentari competenti di Camera e Senato che hanno approvato risoluzioni volte ad escludere l'applicazione della finestra mobile e degli incrementi legati all'aspettativa di vita, ritenendo sufficiente la maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2015. L'[articolo 1, comma 281, della L. 208/2015](#) (Legge di stabilità per il 2016) ha posto fine ai suddetti problemi interpretativi, precisando l'ambito temporale di applicazione dell'istituto (comunque transitorio e sperimentale). La nuova norma ha previsto, infatti, che l'accesso all'istituto è possibile anche qualora la decorrenza del trattamento sia successiva al 31 dicembre 2015, essendo sufficiente la maturazione dei requisiti entro tale data.

L'[articolo 1, commi 222 e 223, della L. 232/2016](#) (legge di bilancio per il 2017) ha ulteriormente esteso la possibilità di accedere alla cd. opzione donna alle lavoratrici che non hanno maturato entro il 31 dicembre 2015 i requisiti richiesti (di cui all'[art. 1, c. 9, della L. 243/2004](#)) a causa degli incrementi determinati dall'adeguamento dei medesimi all'aumento della speranza di vita (di cui all'[art. 12 del D.L. 78/2010](#)).

Successivamente, l'[articolo 16 del D.L. 4/2019](#) ha esteso la possibilità di ricorrere all'opzione donna alle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome) entro il 31 dicembre 2018 (in luogo del 31 dicembre 2015), disponendo al contempo che a tale trattamento si applichino le decorrenze (cd. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome, mentre i requisiti anagrafici non sono adeguati agli incrementi alla speranza di vita. Il suddetto termine è stato prorogato al 31 dicembre 2020, da ultimo, dall'[articolo 1, comma 336, della L. 178/2020](#) (legge di bilancio 2021).



Articolo 1, comma 95⁵

(Fondo per interventi perequativi previdenziali per Forze armate, Forze di polizia e Corpo nazionale dei vigili del fuoco)

L'articolo 27 istituisce un Fondo per la progressiva perequazione del regime previdenziale del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Il suddetto Fondo è destinato all'adozione di provvedimenti normativi nell'ambito degli istituti già previsti per il medesimo personale, la cui specificità di ruolo e di stato giuridico è riconosciuta dall'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale. La progressiva perequazione del relativo regime previdenziale, è previsto si realizzi mediante le seguenti misure:

- a) **a carattere compensativo**, rispetto agli effetti derivanti dalla liquidazione dei trattamenti pensionistici per il personale in servizio il giorno precedente la data di entrata in vigore del relativo provvedimento normativo;
- b) **a carattere integrativo delle forme pensionistiche complementari** di cui all'articolo 26, comma 20, della legge n. 448 del 1998, per il personale immesso nei ruoli delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a decorrere dalla data di entrata in vigore del relativo provvedimento normativo.

Articolo 1, comma 97⁶

(Disposizioni in materia previdenziale per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile)

La norma dispone il ricalcolo della quota retributiva per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, in possesso, alla data del 31 dicembre 1995, di un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni.

5

In relazione alla specificità del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, riconosciuta ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un fondo con una dotazione di 20 milioni di euro per l'anno 2022, 40 milioni di euro per l'anno 2023 e 60 milioni di euro a decorrere dall'anno 2024, da destinare all'adozione di provvedimenti normativi volti alla progressiva perequazione del relativo regime previdenziale, attraverso l'introduzione, nell'ambito degli istituti già previsti per il medesimo personale, di misure:

a) compensative rispetto agli effetti derivanti dalla liquidazione dei trattamenti pensionistici per il personale in servizio il giorno precedente la data di entrata in vigore del relativo provvedimento normativo;

b) integrative delle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 26, comma 20, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, per il personale immesso nei ruoli delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a decorrere dalla data di entrata in vigore del relativo provvedimento normativo.

Le risorse di cui al comma 95 sono utilizzate garantendo che almeno il 50 per cento sia destinato alle finalità di cui alla lettera b) del medesimo comma.

6

Per la progressiva armonizzazione, ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183, dei trattamenti di quiescenza del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco con quello del personale delle Forze di polizia, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un fondo a decorrere dall'anno 2022 con la dotazione finanziaria di euro 7.308.674 di euro per l'anno 2022, pari a 14.741.418 di euro per l'anno 2023, pari a 22.048.116 di euro per l'anno 2024, pari a euro 21.906.744 per l'anno 2025, pari a euro 21.840.210 per l'anno 2026, pari a euro 36.258.026,46 per l'anno 2027 e pari a euro 43.463.859 a decorrere dall'anno 2028.

In sede di prima applicazione, il fondo di cui comma 97 è destinato all'attribuzione al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, all'atto della cessazione dal servizio e ai fini del calcolo della base pensionabile e della liquidazione dell'indennità di buonuscita, di aumenti pari ciascuno al 2,50 per cento da calcolarsi sull'ultimo stipendio tabellare, ivi compresi le maggiorazioni per infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, i benefici combattentistici ed equiparati e gli assegni personali in godimento, in numero di uno a decorrere dal 1 gennaio 2022, di due a decorrere dal 1 gennaio 2023, di tre a decorrere dal 1 gennaio 2024, di cinque a decorrere dal 1 gennaio 2027 e di sei a decorrere dal 1 gennaio 2028 computati a norma dell'articolo 4 del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 165.



La disposizione rinvia all'art. 54 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092 ai fini del calcolo della quota retributiva della pensione da liquidarsi con il sistema misto, con applicazione dell'aliquota del 2,44 per cento per ogni anno utile, nei confronti del personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, in possesso, alla data del 31 dicembre 1995, di un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni, effettivamente maturati, avuto riguardo alla specificità del suddetto personale.

[Articolo 1, commi 103-118](#) ⁷

(Norme a garanzia delle prestazioni previdenziali in favore dei giornalisti)

La norma assicura la garanzia pubblica alle prestazioni previdenziali svolte dalla gestione sostitutiva dell'INPGI in favore dei giornalisti professionisti, pubblicisti e dei praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica nonché dei titolari di posizioni assicurative e dei titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti, prevedendo che, con effetto dal 1° luglio 2022, le relative funzioni previdenziali svolte dall'INPGI medesimo vengano trasferite all'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS).

Il regime pensionistico di detti soggetti è uniformato, nel rispetto del principio del pro-rata, a quello degli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti, mentre, a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, i trattamenti di disoccupazione e di cassa integrazione guadagni nonché l'assicurazione infortuni sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI.

In dettaglio, la disposizione:

- con effetto dal 1° luglio 2022, trasferisce all'INPS la funzione previdenziale svolta dall' INPGI. Dalla medesima data sono iscritti all'A.G.O. lavoratori dipendenti i giornalisti professionisti, pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nonché, con evidenza contabile separata, i titolari di posizioni assicurative e titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti già iscritti presso la medesima forma;
- uniforma il regime pensionistico dei soggetti di cui al comma 1, nel rispetto del principio del pro-rata, a quello degli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti con effetto dal 1° luglio 2022.

7

Al fine di garantire la tutela delle prestazioni previdenziali in favore dei giornalisti, con effetto dal 1° luglio 2022, la funzione previdenziale svolta dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «Giovanni Amendola» (INPGI) ai sensi dell'articolo 1 della legge 20 dicembre 1951, n. 1564, in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria, è trasferita, limitatamente alla gestione sostitutiva, all'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) che succede nei relativi rapporti attivi e passivi. Con effetto dalla medesima data sono iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nonché, con evidenza contabile separata, i titolari di posizioni assicurative e titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti già iscritti presso la medesima forma.

Il regime pensionistico dei soggetti di cui al comma 103 è uniformato, nel rispetto del principio del *pro-rata*, a quello degli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti con effetto dal 1° luglio 2022. In particolare, per gli assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI, l'importo della pensione è determinato dalla somma:

a) delle quote di pensione corrispondenti alle anzianità contributive acquisite fino al 30 giugno 2022, calcolate applicando le disposizioni vigenti presso l'INPGI;

b) della quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive acquisite a decorrere dal 1° luglio 2022, applicando le disposizioni vigenti nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Fermo restando quanto previsto al comma 104, ai soggetti già assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI per i quali il primo accredito contributivo decorre in data compresa tra il 1° gennaio 1996 e il 31 dicembre 2016, non si applica il massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18, secondo periodo, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Il meccanismo del massimale contributivo di cui alla suddetta disposizione si applica ai soggetti già assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI con primo accredito contributivo decorrente in data successiva al 31 dicembre 2016, per i quali il trattamento pensionistico è calcolato esclusivamente con il sistema di calcolo contributivo.



In particolare, per gli assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI, l'importo della pensione è determinato dalla somma:

- a) delle quote di pensione corrispondenti alle anzianità contributive acquisite fino al 30 giugno 2022, calcolate applicando le disposizioni vigenti presso l'INPGI;
- b) della quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive acquisite a decorrere dal 1° luglio 2022, applicando le disposizioni vigenti nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Il comma 4, inoltre, precisa che i soggetti già assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI che abbiano maturato entro il 30 giugno 2022 i requisiti previsti dalla normativa vigente presso l'INPGI alla già menzionata data conseguono il diritto alla prestazione pensionistica secondo la medesima normativa.

La norma dispone, poi, che:

- il massimale retributivo (di cui alla legge 8 agosto 1995, n. 335) non si applica ai giornalisti iscritti il cui primo accredito contributivo decorre tra il 1° gennaio 1996 e il 31 dicembre 2016 mentre trova applicazione per chi, come già avviene, ha il primo accredito contributivo in data successiva al 31 dicembre 2016, per i quali il trattamento pensionistico è calcolato esclusivamente con il sistema di calcolo contributivo;
- a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, i trattamenti di disoccupazione, di cassa integrazione guadagni e dell'assicurazione contro gli infortuni vengano in favore dei giornalisti riconosciuti agli aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI alla data del 30 giugno 2022. A decorrere dal 1° gennaio 2024 si applica la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti;
- Entro il 30 giugno 2022, l'INPGI modificherà statuto e regolamenti interni per trasformarsi in ente di previdenza e assistenza dei giornalisti professionisti e pubblicisti che svolgono attività autonoma di libera professione giornalistica, anche sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa.

[Articolo 1, comma 119⁸](#)

(Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi)

L'articolo 30 estende l'esonero contributivo riconosciuto dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese in crisi indipendentemente dalla loro età anagrafica, in luogo del limite di 36 anni posto in via generale dalla normativa vigente.

8

L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, 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'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo 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. L'INPS effettua il monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dal primo periodo e qualora, nell'ambito della predetta attività di monitoraggio, emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al secondo periodo del presente comma, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo di cui al primo periodo del presente comma.



Il suddetto esonero contributivo è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal Ministero dello sviluppo economico d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, co. 852, della L. 296/2006.

[Articolo 1, comma 134⁹](#)

(Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo)

L'articolo 33 rende strutturale, dal 2022, il congedo di paternità sia obbligatorio che facoltativo, confermandone la durata, pari, rispettivamente, a 10 giorni e ad un giorno.

La disposizione - modificando l'articolo 1, comma 354, della legge n. 232 del 2016- rende strutturale a decorrere dal 2022 il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente confermando la durata di dieci giorni, come previsto per il 2021.

Inoltre, dispone che dal 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).

Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, introdotto in via sperimentale dall'art. 4, c. 24, lett. a), della L. 92/2012, è stato oggetto di successive proroghe, da ultima quella disposta per il 2021 dalla legge di bilancio 2021 (articolo 1, comma 364, della L. 178/2020) che ne ha anche elevato la durata a 10 giorni.

Il suddetto congedo deve essere goduto (anche in via non continuativa) entro i cinque mesi dalla nascita del figlio e che la durata dello stesso era pari a 2 giorni per il 2017 (analogamente a quanto già disposto per il 2016), a 4 giorni per il 2018 (elevabile a 5 in sostituzione della madre, in relazione al periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante), a 5 giorni per il 2019 (elevabili a 6 in sostituzione della madre in relazione al medesimo periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante), a 7 giorni per il 2020 (elevabili a 8 in sostituzione della madre in relazione al medesimo periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante) e a 10 giorni per il 2021 (elevabili a 11 in sostituzione della madre in relazione al medesimo periodo di astensione obbligatoria ad essa spettante).

[Articolo 1, comma 137¹⁰](#)

(Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri)

In via sperimentale, per l'anno 2022, la norma riduce del 50 per cento i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. Tale riduzione opera per un periodo

9

All'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole: «e 2021» sono sostituite dalle seguenti: «e dall'anno 2021»;

b) al secondo periodo, le parole: «, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021» sono sostituite dalle seguenti: «, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni dall'anno 2021»;

c) al terzo periodo, le parole: «e 2021» sono sostituite dalle seguenti: «e dall'anno 2021».

10

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50 per cento l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. Il suddetto esonero spetta, pertanto, alla madre:

- lavoratrice dipendente del settore privato;
- nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali a suo carico;
- a decorrere dal rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per la durata massima di un anno da tale rientro.

La norma fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

[Articolo1, commi 191-198](#)

(Modifiche della disciplina dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale)

Gli articoli da 52 a 65 operano un complesso di modifiche della disciplina sui trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale - trattamenti concernenti alcuni periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa per alcune categorie di datori di lavoro -.

Si estende l'ambito di applicazione sia ai lavoratori a domicilio sia alle tipologie di lavoratori apprendisti finora escluse e riduce (ai fini della possibilità di accesso) il requisito di anzianità di effettivo lavoro da novanta a trenta giorni.

Si specifica che, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, le soglie relative al numero di dipendenti del datore di lavoro devono ritenersi comprensive di tutti i lavoratori (subordinati), inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.

Si prevede l'unificazione del limite massimo della misura del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale - limite che, nella disciplina finora vigente, è articolato in due importi, in relazione alla retribuzione mensile di riferimento -; la novella stabilisce l'applicazione in via esclusiva del limite più elevato finora vigente.

E' modifica la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro - previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale -, in particolare introducendo un'ipotesi di riduzione del contributo a decorrere dal 2025.

Sono introdotti alcuni obblighi di comunicazione, a carico del datore di lavoro, per il caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

La normativa, inoltre opera una revisione delle norme in materia di compatibilità con attività lavorativa dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale.

Viene modificata la disciplina delle causali che possono sottostare alla concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale; le novità concernono la causale di riorganizzazione aziendale (ai fini di un ampliamento della relativa nozione) e quella di contratto di solidarietà (ai fini di un elevamento dei limiti massimi di riduzione dell'orario di lavoro), mentre non viene modificata la disciplina della causale di crisi aziendale, per la quale resta quindi ferma l'esclusione del trattamento per i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

E' introdotta un'ipotesi di concessione di ulteriori dodici mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale - nell'ambito delle causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale - in deroga ai limiti di durata previsti.

E' previsto prevede un obbligo di formazione o riqualificazione a carico dei lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale.



(Contratto di espansione)

La norma prolunga il periodo di sperimentazione del contratto di espansione agli anni 2022 e 2023, prevedendo per i medesimi anni che il limite minimo di unità lavorative in organico per poter accedere al beneficio non possa essere inferiore a cinquanta

La disposizione modifica l'art. 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che istituisce il contratto di espansione) prevedendo:

- l'estensione del periodo di sperimentazione del contratto di espansione, attualmente previsto per gli anni 2019, 2020 e 2021, agli anni 2022 e 2023. Tale estensione, fatto salvo quanto disposto dal comma 1-ter riguarda le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative (comma 1, lett. a), della disposizione in esame);
- la possibilità, per gli anni 2022 e 2023, di accedere al contratto di espansione per i lavoratori dipendenti da imprese con organico non inferiore a cinquanta unità lavorative (per il solo anno 2021 l'organico minimo è stato di 100 unità), anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi;

I benefici spettano ai lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati; ad essi, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

• Il contratto di espansione

L'articolo 26-*quater* del [decreto legge numero 34 del 2019](#) ha introdotto, per gli anni 2019, 2020 e 2021, la possibilità di accedere al pensionamento (anticipato o di vecchiaia) 5 anni prima del raggiungimento dei requisiti richiesti.

Tale possibilità è riconosciuta ai lavoratori dipendenti da imprese con più di 1.000 addetti - ridotti a 100 per il solo 2021 dal decreto Sostegni-*bis* (art. 39 del [D.L. 73/2021](#)) - che hanno stipulato un contratto di espansione volto a garantire nuove assunzioni e che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto a tali forme di pensione.

Previo esplicito consenso scritto degli interessati, il datore di lavoro riconosce, a fronte della risoluzione del rapporto, per tutto il periodo intercorrente fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS.

Peraltro, qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.



Il contratto di espansione prevede una riduzione del versamento a carico del datore di lavoro per la suddetta indennità mensile pari al valore della NASpI per un massimo di 24 mesi.

Come specificato nella [circolare INPS n. 48 del 2021](#), l'indennità mensile è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti delle suddette imprese, assunti con contratto a tempo indeterminato che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro.



(Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpI)

La norma:

- modifica il principio in base al quale sono destinatari della NASpI i lavoratori dipendenti con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), nonché degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato (cfr il box a fondo pagina sulla disciplina generale della NASpI). Infatti, è aggiunto, in fine, un ulteriore periodo in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASpI anche gli 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 di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240.
- introduce il criterio con il quale viene disapplicato, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi;
- prevede che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (e non dal quarto mese, come attualmente previsto dal comma 3) e che tale riduzione decorre 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

La Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI)

È una indennità mensile di disoccupazione, istituita a decorrere dal 1° maggio 2015 (che ha preso il posto dell'ASpI e della mini-ASpI) destinata ai lavoratori dipendenti (con esclusione dei lavoratori a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni e degli operai agricoli) riconosciuta ai lavoratori che abbiano perso la propria occupazione involontariamente, i quali presentino congiuntamente determinati requisiti.

La NASpI è riconosciuta, inoltre, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato a seguito di dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale).

Essa è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni, divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33, si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione ed è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni.

11

Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASpI anche gli 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, di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240»;

b) all'articolo 3, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«I-bis. Il requisito di cui al comma 1, lettera c), cessa di applicarsi con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022»;

c) all'articolo 4, comma 3, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione; tale riduzione decorre 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».

All'articolo 3, primo comma, della legge 15 giugno 1984, n. 240, dopo le parole: «ordinaria e straordinaria,» sono inserite le seguenti: «all'indennità di disoccupazione denominata NASpI.»



(Indennità disoccupazione per lavoratori a rapporto di collaborazione coordinata/continuativa - Dis-Coll)

La norma modifica la disciplina dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (la cosiddetta DIS-COLL) per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 °gennaio 2022

E' modificato l'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, che introduce la indennità Dis-Coll , introducendo il comma 15-, con il quale, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 °gennaio 2022, l'indennità in questione:

- si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal quarto mese, come previsto dal comma 5 dell'art. 15);
- è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento (anziché per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento, come previsto dal comma 6 dell'art. 15). Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione;
- non può in ogni caso superare la durata massima di 12 mesi (mentre il comma 6 prevede una durata massima di sei mesi);
- per i periodi di fruizione della indennità, è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile calcolato al comma 4 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso (mentre, ai sensi del comma 7, per i periodi di fruizione della DIS-COLL non sono riconosciuti i contributi figurativi).
- si dispone l'innalzamento dallo 0,51 per cento all'1,31 per cento dell'aliquota contributiva relativa alla medesima 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 di cui al comma 1, similmente alla aliquota contributiva dovuta per la Naspi.

12

«15-quinquies. In relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 la DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione ed è corrisposta mensilmente per un numero di mesi 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. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di dodici mesi. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile di cui al comma 4, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso. A decorrere dal 1° gennaio 2022, 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 di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI».

Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa -Dis-Coll

La DIS-COLL è l'indennità mensile di disoccupazione, corrisposta per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento, per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: siano in stato di disoccupazione; possano far valere almeno un mese di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento; possano far valere, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di cui al comma 1 di durata pari almeno ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.



(Sostegno in caso di maternità)

L'articolo 78 riconosce a determinate categorie di lavoratrici, l'**indennità di maternità** per **ulteriori tre mesi** a seguire dalla fine del periodo di maternità, a condizione che le lavoratrici stesse abbiano **dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro** nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità.

La norma riconosce alle **lavoratrici iscritte alla gestione separata** 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 l'indennità di maternità per **ulteriori tre mesi** a seguire dalla fine del periodo.

Articolo 1, commi 73-86

Reddito di cittadinanza

I commi in questione prevedono il riordino della disciplina del reddito di **Reddito di** cittadinanza, disponendone:

- il rifinanziamento, a partire dal 2022 e, a regime, con **cittadinanza** decorrenza dal 2029
- la modifica della disciplina sostanziale (art. 21) e ulteriori risorse, nel limite di 70 milioni di euro, a decorrere dal 2022, per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego e nel limite di 20 milioni di euro, sempre a decorrere dal 2022, per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego derivanti dalle attività connesse all'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani (art. 22).

In particolare, tra le misure più rilevanti è previsto:

- con riferimento ai beni detenuti all'estero, un piano di verifiche, da parte dell'INPS, dei requisiti patrimoniali dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica;
- configura il RdC come sussidio di sostentamento per le persone comprese nell'elenco dei poveri, con la conseguente sua impignorabilità;
- considera equivalente a dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro la domanda di RdC resa dall'interessato all'INPS;
- modifica il numero massimo delle offerte di lavoro congrue che il beneficiario può ricevere, ai fini della accettazione (due anziché tre, come attualmente disposto); circa la congruità dell'offerta di lavoro, che essa sia definita tale se avvenga entro ottanta chilometri di distanza (anziché cento, come attualmente previsto) dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile nel limite temporale massimo di cento minuti con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta (tale disciplina è applicabile anche

Alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.

nel caso specifico di rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale), ovvero, ovunque collocata nel territorio italiano se si tratta di seconda offerta. E' abrogato il limite temporale di dodici mesi di fruizione del beneficio, attualmente vigente, che delimita lo spazio temporale entro il quale sono proponibili le offerte di lavoro; che i Comuni sono tenuti ad impiegare almeno un terzo dei percettori di RdC residenti nell'ambito dei progetti utili alla collettività;

- con riferimento alla verifica dei requisiti di residenza e di soggiorno da parte dei comuni, che essi effettuino a campione, all'atto della presentazione dell'istanza, verifiche sostanziali e controlli anagrafici sulla composizione del nucleo familiare dichiarato nella domanda per l'accesso al Rdc e sull'effettivo possesso dei requisiti;
- una procedura di raccordo tra INPS, Comuni e Anagrafe nazionale della popolazione residente, al fine di incrociare i dati a disposizione di ciascun Ente nella fase di verifica delle domande per l'accesso al beneficio;
- nuove figure sanzionatorie, accanto a quelle già attualmente previste, cui consegue la revoca del beneficio del Rdc;
- la decadenza dal Rdc, quando uno dei componenti il nucleo familiare non si presenta presso il Centro per l'impiego entro il termine da questo fissato;
- che l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore sia riconosciuto al datore di lavoro privato che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, ma anche a tempo determinato o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di Rdc; (articolo 22)





Rilasciato sotto Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Italia](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/it/)

Per ricevere  *Previdenza Semplice* inviate una e-mail a p.zani@tutto previdenza.it con oggetto "*Previdenza Semplice*" e testo "SI"