

SOMMARIO

I.	NEWS CORONAVIRUS	2
	Certificazione di fine isolamento nella Regione Toscana: importante novità in vigore dal 10 gennaio 2022	2
	La nuova stretta anti Covid comincia oggi con il super green pass e culmina con l'obbligo di vaccino per 27 milioni di over 50.....	2
	Ok alle richieste di congedi Covid-19 del 2022 per i lavoratori dipendenti.....	3
II.	NEWS LAVORO	4
	Legge di Bilancio 2022: novità in tema di Naspi	4
	Maternità e paternità: analisi delle prime novità introdotte dalla Legge di Bilancio	4
	Ape sociale, quota 102 e opzione donna anticipano l'addio al lavoro	5
	L'esonero contributivo dello 0,8% riduce il prelievo sui redditi bassi	6
	Cig oltre l'emergenza Tre strade per i nuovi ammortizzatori.....	7
	Aggiornati i costi chilometrici per il 2022	8
	Decreto flussi 2021, per le domande di assunzione partenza il 27 gennaio	9
III.	APPROFONDIMENTO DEL MESE	11
	Disciplina sui tirocini con nuove regole. Attenzione alle sanzioni.	11

PER QUALSIASI APPROFONDIMENTO CONTATTARE LO STUDIO

NEWS CORONAVIRUS

Certificazione di fine isolamento nella Regione Toscana: importante novità in vigore dal 10 gennaio 2022

Se entro 24 ore dall'attestazione di negatività del tampone antigenico rapido fatto in farmacia (a casa non vale nulla) o test molecolare, il cittadino toscano non ha ancora ricevuto la certificazione di fine isolamento sanitario da Covid19, direttamente e automaticamente (tramite email), dagli organi competenti delle Asl, il referto di negativizzazione del test "è valido a tutti gli effetti" come provvedimento di fine isolamento. E' la novità introdotta dal presidente della Regione Toscana, Eugenio Giani, a perfezionamento della sua ultima ordinanza (già firmata e in vigore dal 10 gennaio 2022) sulle attività di tracciamento e gestione dei casi positivi.

La nuova stretta anti Covid comincia oggi con il super green pass e culmina con l'obbligo di vaccino per 27 milioni di over 50

La nuova stretta anti-Covid comincia oggi da bar, ristoranti, alberghi, palestre, piscine, mezzi di trasporto. Per accedervi, sia al chiuso che all'aperto, servirà il green pass "rafforzato", quello che si ottiene cioè con la vaccinazione (anche per i 15 giorni successivi alla prima dose) o con la guarigione dall'infezione da Coronavirus e che ha una durata di sei mesi. Stop, dunque, a chi ha solo la certificazione legata al tampone. Praticamente, un mini-lockdown per gli italiani non vaccinati – quasi 4,8 milioni quelli sopra 12 anni – che esclude soltanto i servizi essenziali (come alimentari e farmacie).

A queste restrizioni si aggiungerà dal 20 gennaio l'obbligo del green pass base (anche solo con il tampone, che continua ad avere una durata di 48 ore se antigenico e 72 se molecolare) per accedere ai locali di barbieri, parrucchieri ed estetisti.

Dal 1° febbraio, poi, lo stesso certificato base sarà necessario anche per entrare in uffici pubblici, poste, banche e negozi. Un decreto atteso nelle prossime due settimane dovrà chiarire quali sono le attività ritenute necessarie per soddisfare esigenze primarie, che in quanto tali saranno escluse dal nuovo obbligo.

L'obbligo di vaccino

L'altra grande novità al debutto con il decreto legge varato dal Governo il 5 gennaio, è l'obbligo di vaccino anti-Covid per tutti gli italiani e gli stranieri residenti in Italia che hanno più di 50 anni o che li compiranno entro il prossimo 15 giugno. È una platea di 27 milioni di persone, 8 milioni delle quali risultano occupate, come lavoratori dipendenti o come autonomi. Dal 15 febbraio, i lavoratori sopra 50 anni – sia dipendenti, sia liberi professionisti – nel settore pubblico e nel privato, dovranno avere il green pass rafforzato per poter svolgere la propria prestazione nei luoghi di lavoro. L'obbligo si applica, per ora, fino al 15 giugno.

Per la maggior parte, si tratta di persone già vaccinate, come rivela il monitoraggio diffuso settimanalmente dal Governo. Ma nella fascia di età tra 50 e 59 anni, ad esempio, ce ne sono 993mila che ancora non hanno ricevuto neanche la prima dose del vaccino. Tra 60 e 69 anni, gli italiani non coperti dal vaccino sono 616.595.

Restano comunque due milioni di italiani non vaccinati, di età compresa fra 30 e 49 anni, che sono esclusi, per ora, dal nuovo obbligo vaccinale. A meno che non lavorino in settori per i quali l'obbligo era già previsto, come sanità, scuola, e sicurezza.

A questi settori si aggiunge ora l'università: il decreto legge del 5 gennaio estende infatti l'obbligo del vaccino anti-Covid al personale docente e non docente degli atenei, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (Afam) e degli istituti tecnici superiori. A partire dal 1° febbraio. Nessuna novità invece per gli studenti universitari: per accedere agli atenei basterà la certificazione base e i controlli continueranno a essere a campione. Tanto più che per i primi due mesi del 2022 molti atenei, recependo l'input giunto dalla ministra Cristina Messa, stanno programmando gli esami (soprattutto gli orali) e le sedute di laurea di nuovo a distanza.

Senza stipendio

Rinviando all'altro articolo in pagina per l'approfondimento sul quadro sanzionatorio, ricordiamo che la conseguenza più rilevante da mettere in conto, per i lavoratori che non volessero adempiere all'obbligo del vaccino, è la sospensione dal servizio e dallo stipendio: poiché gli obblighi vaccinali già previsti fino a oggi per i lavoratori si applicano fino al 31 marzo, termine dello stato di emergenza, e il nuovo obbligo per i lavoratori over 50 vale fino al 15 giugno, il periodo non coperto da retribuzione, in caso di mancata vaccinazione, sarebbe piuttosto lungo.

Non si rischiano, invece, conseguenze disciplinari, come il licenziamento, perché le norme emergenziali fanno salve, per chi non si vaccina, la conservazione del posto di lavoro.

Ok alle richieste di congedi Covid-19 del 2022 per i lavoratori dipendenti

I lavoratori dipendenti possono presentare le domande per i congedi parentali Covid-19 relativi al periodo gennaio-marzo 2022. I congedi sono a beneficio dei genitori conviventi con figli minori di anni 14 colpiti dal Covid-19 oppure in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa da remoto o, ancora con centri assistenziali chiusi. Se i figli sono affetti da handicap grave, non c'è il limite di età.

I congedi per il primo trimestre del 2022 sono stati previsti dal decreto legge 221/2021, che ha prorogato la disposizione contenuta nel decreto legge 146/2021 riferita al periodo 22 ottobre-31 dicembre dell'anno scorso.

Inps, nel messaggio 74/2022, precisa quindi che restano valide le indicazioni già fornite con la circolare 189/2021 e, per quanto riguarda la presentazione delle domande, con il messaggio 4564/2021.

Non è ancora possibile l'invio delle richieste, invece, da parte per i lavoratori iscritti alle relative gestioni previdenziali Inps e quelli della gestione separata. Questi lavoratori attendono il via libera anche per i congedi del 2021.

Legge di Bilancio 2022: novità in tema di Naspi

L'Inps, con [circolare n. 2 del 4 gennaio 2022](#), ha fornito istruzioni amministrative in ordine alle novità in materia di indennità di disoccupazione NASpl introdotte dall'articolo 1, comma 221, L. 234/2021, che, attraverso modificazioni e integrazioni agli articoli 2-4, D.Lgs. 22/2015 – ha previsto l'ampliamento della platea dei destinatari della prestazione di disoccupazione NASpl, la riduzione dei requisiti di accesso alla stessa, nonché la diversificazione, in base all'età anagrafica dell'assicurato, della decorrenza del meccanismo di riduzione della NASpl (c.d. *décalage*).

La circolare individua le diverse tipologie di destinatari della prestazione di disoccupazione: i lavoratori dipendenti, gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata, nonché il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato.

Sono, invece, esclusi dalla tutela i dipendenti a tempo indeterminato delle P.A. e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato. L'Istituto precisa che gli operai agricoli a tempo indeterminato, essendo destinatari della prestazione NASpl esclusivamente per le cessazioni involontarie intervenute dal 1° gennaio 2022, possono accedere all'indennità di disoccupazione agricola in competenza 2021 qualora nel predetto anno abbiano maturato i requisiti di accesso legislativamente previsti per l'indennità di disoccupazione agricola, presentando apposita domanda entro il 31 marzo 2022.

Maternità e paternità: analisi delle prime novità introdotte dalla Legge di Bilancio

L'Inps, con la [circolare n. 1 del 3 gennaio 2022](#), ha offerto le prime indicazioni amministrative inerenti alle nuove misure disciplinate dall'articolo 1, commi 134 e 239, della Legge di Bilancio 2022 in materia di tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti.

In particolare, l'articolo 1, comma 239, L. 234/2021, introduce una misura a sostegno delle lavoratrici autonome in caso di maternità, disponendo che *"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 di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità"*. Per la presentazione della domanda, con successivo messaggio saranno fornite indicazioni sul rilascio delle implementazioni dell'istanza telematica secondo le novità legislative entrate in vigore a inizio anno.

Inoltre, l'articolo 1, comma 134, Legge di Bilancio 2022, rende strutturale la misura del congedo obbligatorio di paternità, confermando i 10 giorni di periodo di fruizione del congedo obbligatorio di paternità previsto, per il 2021, dall'articolo 1, comma 363, lettera b), L. 178/2020, nonché la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in sostituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, anche in caso di parto prematuro.

Si ricorda che il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre e, pertanto, è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque, indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, l'Istituto richiama quanto precisato nella circolare n. 40/2013.

Ape sociale, quota 102 e opzione donna anticipano l'addio al lavoro

La legge di Bilancio proroga, nel 2022, due forme di pensionamento anticipato e uno scivolo previdenziale. Per quest'ultimo, cioè l'Ape sociale, vengono modificati alcuni requisiti di accesso in senso favorevole ai lavoratori. Opzione donna è riproposta con caratteristiche uguali a quelle del 2021. Quota 102 riproduce quota 100, ma innalza il requisito anagrafico minimo, portato da 62 a 64 anni.

L'Ape sociale è una forma di accompagnamento alla pensione di vecchiaia (o ad altra pensione se maturata prima) che possono utilizzare alcune categorie di persone a partire dai 63 anni di età e con un minimo di anni di contributi diversificato. Prevede l'erogazione, in dodici mensilità annue, di un assegno pari alla pensione maturata al momento della domanda di Ape, ma comunque non superiore a 1.500 euro lordi. Le novità di quest'anno riguardano due delle quattro maxi-categorie di potenziali fruitori:

- i disoccupati, con almeno 30 anni di contributi, possono accedere all'Ape non appena conclusa la fruizione dell'indennità di disoccupazione, mentre fino all'anno scorso dovevano trascorrere ulteriori tre mesi;
- O sono aumentate, da 15 a 23, le categorie di mansioni ritenute gravose e che, se svolte per almeno sei degli ultimi sette anni o per almeno sette degli ultimi dieci e, a fronte di almeno 36 anni di contributi, consentono di presentare domanda di Ape sociale. Agli operai edili e ai ceramisti bastano 32 anni di contributi.

Invariate le regole per le altre due categorie, cioè chi ha una invalidità almeno del 74% e chi si prende cura di un familiare con handicap grave. In entrambi i casi servono almeno 30 anni di contributi.

Alle lavoratrici di tutte le categorie è riconosciuto un sconto di un anno sui contributi per ogni figlio, fino a un massimo di due.

Quota 102 sostituisce quota 100, a cui comunque può ancora accedere quest'anno chi ha maturato i requisiti entro l'anno scorso. Quota 102 richiede almeno 64 anni di età e 38 anni di contributi, di cui 35 di contribuzione effettiva. Di conseguenza vi possono accedere i nati entro il 1958 e chi ha annualità versate in più gestioni Inps, per raggiungere il requisito contributivo, le può sommare utilizzando lo strumento del cumulo che non comporta oneri o penalizzazioni, mentre se i contributi sono stati versati anche presso le Casse di previdenza dei professionisti, occorre utilizzare la ricongiunzione, che comporta un costo. Tra la maturazione del diritto e l'accesso a pensione devono trascorrere 3 mesi per i lavoratori del settore privato, per quelli del pubblico 6 mesi.

Sarà possibile accedere a quota 102 anche oltre il 2022, purché si maturino i requisiti quest'anno. Lavorare magari un anno in più consente di incrementare il montante contributivo e avere una quota di pensione calcolata con il metodo contributivo più alta.

Via libera all'accesso al pensionamento con "opzione donna" per le lavoratrici che, nel 2021, hanno raggiunto almeno i 35 anni di contributi e i 58 anni di età (dipendenti) o i 59 anni

(autonome). La legge di Bilancio ha spostato di un anno (dal 2020 al 2021), il termine entro cui maturare i requisiti.

Questa forma di pensionamento è soggetta all'applicazione delle finestre mobili, per cui tra la maturazione del diritto e l'accesso alla pensione passano 12 mesi se si tratta di lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le autonome. Va ricordato, inoltre, che l'importo dell'assegno viene calcolato interamente con il metodo contributivo, invece che con quello misto a cui avrebbero diritto le interessate, avendo versato contributi prima del 1996, e ciò comporta una riduzione dell'ammontare.

Sia per quota 102 che per opzione donna, i lavoratori del settore scolastico e Afam (alta formazione artistica e musicale) devono presentare domanda entro il 28 febbraio per accedere alla pensione all'inizio del prossimo anno scolastico.

L'esonero contributivo dello 0,8% riduce il prelievo sui redditi bassi

L'esonero contributivo dello 0,8%, unito alla revisione della tassazione Irpef, consente di ottenere un vantaggio di 357 euro l'anno per i lavoratori con una retribuzione annua lorda prossima a 20mila euro. Il vantaggio si attesta a 110 euro l'anno per le retribuzioni di 10mila euro e di 35mila euro, laddove si azzerava il beneficio contributivo e rimane solo quello fiscale.

È questa la situazione che emerge dalle prime proiezioni effettuate per verificare il vantaggio per i lavoratori derivante dal cumulo degli interventi previsti nella legge di Bilancio 2022 sull'Irpef e sugli oneri contributivi a carico dei lavoratori (nelle proiezioni non si è tenuto conto del bonus di 100 euro per i lavoratori che hanno un reddito superiore a 15mila euro).

Lo sconto contributivo è una disposizione che, in via eccezionale, si applica per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 con esclusione per il lavoro domestico. La norma prevede che, per i rapporti di lavoro dipendente, è riconosciuto un esonero sulla quota di contributi previdenziali per invalidità, vecchiaia e superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile su 13 mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'esonero del contributo previdenziale agisce sulla retribuzione lorda del lavoratore e chi nel 2021 ha pagato un contributo del 9,19% nel 2022 paga l'8,39 per cento.

Il contributo trattenuto al lavoratore costituisce un onere deducibile dal reddito dello stesso, con la conseguenza che la trattenuta consente di pagare meno Irpef. La nuova norma, dunque, se da un lato diminuisce una trattenuta al lavoratore (0,8% sulla retribuzione lorda), dall'altro lato produce un incremento dell'imponibile fiscale su cui si paga l'Irpef.

Quindi, per misurare il vantaggio non è sufficiente un mero calcolo della percentuale sulla retribuzione lorda, ma è necessario verificare il beneficio cumulando tutti gli interventi previsti per la riduzione del cuneo fiscale, sia Irpef sia previdenziali, dal momento che essi agiscono su basi imponibili diverse. Infatti, la riforma Irpef consente di ottenere vantaggi fiscali su quasi tutte le classi di reddito, mentre l'esonero contributivo si ferma a una retribuzione lorda annua di 35mila euro. Le novità dovrebbero trovare spazio ragionevolmente dalle prossime buste paga di febbraio o marzo con possibilità di recuperare il pregresso.

L'esonero è stato previsto su base mensile, individuando una soglia retributiva pari a 2.692 euro. Questo significa che, se in un mese il lavoratore percepisce una retribuzione superiore alla soglia anche solo di 1 euro, per quel mese non ha diritto al beneficio. La norma prevede che questa soglia sia parametrata su tredici mensilità e quindi a dicembre la soglia di riferimento è pari al doppio. Tuttavia, i lavoratori che hanno diritto alla quattordicesima mensilità, a giugno non otterranno lo sconto contributivo, visto il quasi sicuro superamento della soglia mensile. Inoltre, non è previsto

un sistema di conguaglio a fine anno per lo sconto contributivo. Quindi se un lavoratore, per effetto di straordinari o premi, supera la soglia mensile, perde definitivamente il beneficio di quel mese, anche se a fine anno la sua retribuzione risulterà inferiore a 35mila euro.

Tuttavia, prendendo a riferimento le fasce di retribuzione interessate dal doppio vantaggio, fiscale e previdenziale (vale a dire fino a 35mila euro), emerge che il beneficio maggiore, pari a 357 euro l'anno (circa 30 euro al mese), si registra sulle retribuzioni prossime a 1.500 euro mese (corrispondenti a 20mila euro l'anno).

Superato il limite di retribuzione di 35mila euro, permane solo il vantaggio fiscale e il beneficio più consistente si registra sui redditi vicini a 40mila euro (corrispondente a retribuzione annua lorda di circa 43.500 euro) i quali otterranno un incremento del netto in busta paga di circa 944 euro l'anno. A conti fatti si tratta di un vantaggio netto che è corrispondente a quasi una mensilità.

Il vantaggio in base alla Ral, la retribuzione annua lorda

Alcuni esempi degli effetti congiunti derivanti dalla riforma Irpef e dalla decontribuzione dello 0,8%, in relazione a quattro valori di retribuzione annua lorda. Importi in euro

RAL	VANTAGGIO RIDUZIONE IRPEF	VANTAGGIO RIDUZIONE IRPEF MENSILE	VANTAGGIO RIDUZIONE CONTR. 0,8%	VANTAGGIO RIDUZIONE CONTR. 0,8% MENSILE	TOTALE
10.000	48,75	4,06	61,60	5,13	110,35
20.000	252,10	21,01	105,35	8,78	357,45
30.000	77,01	6,42	158,03	13,17	235,04
35.000	108,79	9,07	0,0	0,0	108,79

Cig oltre l'emergenza Tre strade per i nuovi ammortizzatori

Dal 2022, salvo ripensamenti legati a un eventuale rifinanziamento della Cig Covid (se ci sarà un nuovo scostamento di bilancio), l'emergenza Covid è gestita solo con gli strumenti ordinari e finanziati delle imprese anche mediante il versamento del contributo addizionale del 9, 12 e 15%. Quindi, anche alla luce della circolare n. 1/2022 del ministero del Lavoro i settori che ancora sono colpiti (o lo saranno con i cambi di colore) dalle misure restrittive non avranno più a disposizione la causale emergenziale ma dovranno attivare le normali procedure per ottenere gli strumenti previsti dal decreto 148/2015 ossia, Fis, Cigo o Cigs considerando che non prevedono la decorrenza retroattiva.

Un puzzle di ammortizzatori sociali non semplice da decifrare in cui è possibile distinguere tre categorie di imprese che ancora stanno subendo gli effetti negativi del Covid.

In primo luogo, ci sono le aziende già iscritte al Fis e quelle che per effetto della legge di bilancio 2022 accedono per la prima volta agli strumenti ordinari o straordinari del decreto 148 come, ad esempio, le aziende del settore commercio e turismo fino a 50 dipendenti, della ristorazione, dello spettacolo o le micro-imprese. Fino ad oggi queste imprese, in parte hanno avuto accesso al Fis e in parte alla cassa in deroga. Dal 1° gennaio, invece, esse potranno richiedere il Fis poiché dalla stessa data lo strumento è stato esteso a tutti i datori con almeno 1 dipendente. In ogni caso, si tratta di strumenti che prevedono il versamento del contributo addizionale e l'utilizzo determina il consumo del plafond a disposizione (ossia, 13 settimane fino a 5 dipendenti e 26 settimane oltre questa soglia, nel biennio mobile).

In secondo luogo, ci sono le aziende che già erano destinatarie degli strumenti di Cigo e Cigs (ad esempio il mondo industriale, edile e le cooperative industriali) che ancora hanno un plafond residuo a disposizione. In questo caso, bisogna chiarire se rimangono ancora valide le istruzioni Inps contenute nella circolare 84/2020 (par. 1.8) che consentono di richiedere la Cigo per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica. Secondo l'Inps tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora in questi casi l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata, la valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.

La circolare Inps spiega che risultano accoglibili anche le domande di integrazione salariale per le quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa avviene per effetto dell'ordine della autorità/ente pubblico.

Infine, c'è una terza categoria di imprese già destinatarie degli strumenti previsti dal Dlgs 148/2015 ma che hanno esaurito il plafond; in questo caso esse potranno accedere in via eccezionale a tre nuovi strumenti transitori messi a disposizione dalla legge di bilancio 2022. Il primo contenuto nell'art. 22 bis D.Lgs. 148/2015 rifinanziato anche per gli anni dal 2022, 2023 e 2024, che consente la proroga del contratto di solidarietà per 12 mesi in ciascun anno oltre i limiti di durata massima previsti nel quinquennio mobile, purché siano imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, con rilevanti problematiche occupazionali ed esuberi significativi nel contesto territoriale. Questa misura, solo per gli anni 2023 e 2024, potrà riguardare anche le imprese che hanno in corso Cigs con causale per crisi e riorganizzazione accedendo, rispettivamente, a ulteriori 6 e 12 mesi di cassa in ciascun anno. Un secondo strumento riguarda sempre i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che hanno esaurito la Cigs; nel biennio 2022-2023 in via transitoria per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, possono accedere ad un massimo di 52 settimane di cassa nel biennio. La manovra, inoltre, mette in campo un nuovo strumento a regime da utilizzare come estrema ratio una volta che è stato esaurito lo strumento di Cigs per crisi o riorganizzazione. Si chiama accordo di transizione occupazionale, e consente, in deroga ai limiti di durata massima della Cigs, di richiedere massimo altri 12 mesi di cassa, non prorogabili.

Sempre per gli anni 2022 e 2023, va ricordata la proroga del contratto di espansione, che è esteso alle imprese con organico non inferiore a 50 unità.

Aggiornati i costi chilometrici per il 2022

Sulla Gazzetta Ufficiale 307 del 28 dicembre 2021, sono state pubblicate le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'Acì (articolo 3, comma 1, del Dlgs 314/1997).

Si rammenta che il valore annuale del fringe benefit da assoggettare a tassazione e per effetto dell'armonizzazione disposta dal Dlgs 314/1997 anche a contribuzione previdenziale e assistenziale, compresi i premi Inail, per singolo veicolo, è già stato calcolato dall'Acì e riportato nella colonna "fringe benefit annuale" delle tabelle pubblicate. Gli importi avranno valore per tutto l'anno 2022. Per i nuovi veicoli che verranno eventualmente messi in commercio nel 2022, e conseguentemente non compresi nella tabella, l'ammontare del reddito in natura sarà determinato prendendo a riferimento, dalla tabella, quello che per tutte le sue caratteristiche risulti più simile.

L'attuale disposizione per la determinazione del reddito imponibile

L'articolo 51, comma 4, lettera a), del Dpr 917/1986 recita:

- per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO₂), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume come base imponibile (fiscale e, per effetto dell'armonizzazione, contributiva) il 25% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Aci deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al ministero dell'Economia, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre (tramite agenzia delle Entrate), con effetto per tutto il periodo d'imposta successivo..., al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente (somma concordata all'atto dell'assegnazione o in corso di godimento del bene e da fatturare al dipendente, il cui pagamento potrà avvenire con il metodo del versamento o della trattenuta in busta paga, Min. Fin., circ. n. 137/1997, n. 326/1997 e n. 24/2000);
- la percentuale di cui al punto precedente è elevata al 30% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km;
- qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40% per l'anno 2020 e al 50% a decorrere dall'anno 2021;
- per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50% per l'anno 2020 e al 60% a decorrere dall'anno 2021.

Decreto flussi 2021, per le domande di assunzione partenza il 27 gennaio

Le domande di assunzione dei 69.700 cittadini extracomunitari che potranno lavorare in Italia grazie al decreto flussi 2021, varato il 21 dicembre scorso, potranno essere presentate dal 27 gennaio per i non stagionali e dal 1° febbraio per gli stagionali. Lo ha chiarito la circolare interministeriale del 5 gennaio, la quale fa il punto su un Dpcm che prevede 42mila ingressi riservati al lavoro stagionale e 27.700 ingressi al lavoro subordinato non stagionale e autonomo.

Più nel dettaglio, 20mila unità sono riservate agli ingressi per lavoro subordinato non stagionale nell'autotrasporto, edilizia e turistico-alberghiero per cittadini dei Paesi che hanno sottoscritto o sottoscriveranno nel 2022 accordi di cooperazione in materia migratoria con l'Italia.

Altri 7mila ingressi sono riservati alla conversione in lavoro subordinato e autonomo del permesso di soggiorno già posseduto ad altro titolo. Sono inoltre ammessi 100 stranieri che abbiano completato programmi di formazione e istruzione nei Paesi d'origine in base al Dlgs 286/1998 e altri 100 residenti in Venezuela di origine italiana.

Nell'ambito del lavoro autonomo, 500 quote sono riservate in presenza di determinati requisiti a imprenditori, liberi professionisti, titolari di cariche societarie, artisti di fama e stranieri che vogliano costituire delle start-up.

I 42mila ingressi per gli stagionali coinvolgono lavoratori dei Paesi con cui l'Italia ha già sottoscritto accordi di cooperazione. Entro questo perimetro il nuovo decreto prevede che una parte delle quote (14mila) siano riservate, per il solo settore agricolo, ai lavoratori nei cui confronti le domande di nulla osta siano presentate da Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Copagri e Alleanza delle cooperative. Mille quote sono, infine, riservate agli ingressi per lavoro stagionale pluriennale.

Dalle ore 9 di domani, mercoledì 12 gennaio, all'indirizzo <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it> sarà disponibile l'applicazione per precompilare le domande, da inoltrare possedendo un'identità

Spid. Per l'assunzione di lavoratori non stagionali, per gli autonomi e per le conversioni il via sarà dato alle ore 9 del 27 gennaio. Rientrano tra queste domande anche quelle per i non stagionali dell'autotrasporto, dell'edilizia e del turismo appartenenti a Paesi che hanno sottoscritto accordi di cooperazione, mentre per gli altri le domande potranno essere trasmesse solo dopo 15 giorni dalla pubblicazione dell'accordo sulla Gazzetta Ufficiale. Le domande per gli stagionali andranno invece presentate dalle ore 9 del 1° febbraio.

Nella circolare si sottolinea che il termine per tutte le domande è quello del 17 marzo 2022 e che le istanze saranno trattate sulla base del loro ordine cronologico di presentazione.

APPROFONDIMENTO DEL MESE

Disciplina sui tirocini con nuove regole. Attenzione alle sanzioni.

La legge di Bilancio 2022, partendo dalla definizione di tirocinio curriculare, prevede un riassetto della disciplina sul tirocinio extra-curriculare. Oltre ad evidenziare le differenze tra le due tipologie di tirocinio, affida al Governo ed alle Regioni la predisposizione di un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini extra-curricolari. Ma prevede sanzioni nel caso in cui il tirocinio non sia conforme alle regole legali; nella specie se il tirocinio dovesse essere svolto in modo fraudolento e cioè quale sostituzione di un rapporto di lavoro e se il soggetto ospitante non dovesse erogare l'indennità di partecipazione. A quanto ammontano le sanzioni? Inoltre, il soggetto ospitante è tenuto a rispettare integralmente le disposizioni previste in materia di salute e sicurezza.

Nella legge di Bilancio relativa all'anno finanziario 2022, è prevista una norma in materia di tirocini. In particolare, i commi dal 720 al 726 - introdotti dal maxiemendamento discusso e approvato al Senato in data 23 dicembre scorso con il voto di fiducia - partendo dalla definizione di tirocinio curriculare, prevedono un riassetto della disciplina sul tirocinio extra-curriculare.

Il tirocinio è, e rimane, un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Queste che seguono sono le differenze tra il tirocinio curriculare ed il tirocinio extra-curriculare. Inoltre, per quest'ultima tipologie di *stage*, vengono identificati i nuovi principi che dovranno essere previsti dalle normative regionali per l'applicazione corretta da parte dei soggetti ospitanti.

TIROCINIO CURRICULARE

Si definisce curriculare il tirocinio funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto.

La normativa di riferimento, di questo specifico tirocinio formativo e di orientamento, è l'articolo 18, della legge n. 196/1997, ed il successivo decreto attuativo (D.M. n. 142 del 25 marzo 1998), che regola i principi generali e regolatori, oltre che i criteri di attuazione che, a loro volta, possono essere rivisti dalle istituzioni formative attraverso l'emanazione di regolamenti che ne disciplinano l'attivazione ed il funzionamento.

La norma, di per sé, ha una valenza nazionale, a differenza dei tirocini extracurricolari che vengono definiti da una regolamentazione regionale alla quale sovraintende l'Accordo Stato/Regioni attraverso l'emanazione di linee guida.

In particolare, i tirocini curricolari vengono realizzati al fine di creare momenti di alternanza tra studio e lavoro e per agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e *stage* che risultino corrispondenti al titolo di studio che i ragazzi stanno perseguendo.

TIROCINIO EXTRA-CURRICULARE

Viceversa, i tirocini extra-curricolari vengono costituiti al fine di agevolare l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro di giovani disoccupati o inoccupati.

La competenza legiferante è riconosciuta, dalla Corte costituzionale (sentenza n. 50 del 2005), in capo alle singole Regioni, le quali hanno, per l'appunto, competenza esclusiva in materia di formazione professionale.

Al fine, comunque, di avere una qualche omogeneità legislativa, è compito della Conferenza Stato-Regioni tracciare le linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento, alle quali le singole Regioni, esercitando la propria competenza legislativa in materia di formazione professionale, possono prendere spunto per disporre una legge da applicare sul proprio territorio.

Le ultime linee guida emanate dalla Conferenza Stato-Regioni risalgono al 2017. In particolare, nell'Accordo del 2017 sono state regolamentate alcune materie, tra le quali: la durata massima, le caratteristiche che deve avere il soggetto ospitante, i limiti numerici all'utilizzo dei tirocinanti, i divieti, le caratteristiche del tutor organizzativo e del tutor tecnico, l'indennità riconosciuta al tirocinante e la vigilanza sulla corretta gestione dei tirocini formativi.

Per i soli tirocini extracurricolari è prevista, infine, una previa comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego, così come per gli ordinari rapporti di lavoro. La comunicazione, da effettuare da parte dei datori di lavoro privati entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del tirocinio, deve contenere i dati anagrafici del lavoratore, la data di avvio, la data di cessazione, la tipologia ("tirocinio extra-curricolare"), la qualifica per la quale è stato avviato il tirocinio e l'indennità di partecipazione erogata al ragazzo.

I NUOVI PRINCIPI PER L'ATTIVAZIONE DEI TIROCINI EXTRA-CURRICULARI

La legge di Bilancio 2022, oltre ad evidenziare le differenze tra le due tipologie di tirocinio, affida al Governo ed alle Regioni la predisposizione di un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini extra-curricolari.

L'accordo dovrà essere concluso in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni entro il 30 giugno 2022 (180 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio).

Partendo dal presupposto che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente, il legislatore dispone i principi sui quali si dovranno fondare le linee guida alla base dell'accordo Stato-Regioni:

1. il tirocinio dovrà essere circoscritto ai soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
2. dovrà essere fissato un limite di durata massima, comprensiva di eventuali rinnovi e proroghe;
3. dovrà essere fissato un limite numerico di tirocini attivabili, in relazione alle dimensioni dell'impresa ospitante;
4. dovrà essere riconosciuta una congrua indennità di partecipazione e cioè un valore erogato a fronte di una partecipazione minima del tirocinante alla formazione prevista nel piano formativo individuale;
5. dovranno essere definiti i livelli essenziali di formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
6. dovranno essere definite forme e modalità di contingentamento, al fine di vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio, così come succede per il contratto di apprendistato professionalizzante;
7. dovranno essere previste azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto del tirocinio, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Per quanto attiene l'ultimo punto, la norma prevede sanzioni nel caso in cui il tirocinio non sia conforme alle regole legali. In particolare, se il tirocinio dovesse essere svolto in modo fraudolento e cioè quale sostituzione di un rapporto di lavoro, il soggetto ospitante sarà punito con una ammenda di 50,00 euro, per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

Inoltre, qualora il soggetto ospitante non dovesse erogare l'indennità di partecipazione, dell'importo previsto dalla legge regionale, dovrà essere fatto oggetto di una sanzione amministrativa il cui ammontare dovrà essere proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro ad un massimo di 6.000 euro.

Infine, nei confronti dei tirocinanti, il soggetto ospitante sarà tenuto a rispettare integralmente le disposizioni previste in materia di salute e sicurezza, contenute del Testo Unico di riferimento (D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008).