

Roma, 3 gennaio 2022

*Alla c.a.: Segretari Generali Regionali e
Territoriali*

Oggetto: Legge di bilancio 2022

Care colleghe e cari colleghi,

vi inviamo, in allegato, il testo della legge 30 dicembre 2021, n. 234 recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*”, segnalandovi le novità di maggiore interesse per i settori che rappresentiamo.

I. LAVORO PUBBLICO

Risorse per i rinnovi contrattuali (commi 609-611)

Ai fini del rinnovo contrattuale 2022-2024 del personale statale (contrattualizzato Aran ed in regime di diritto pubblico) vengono stanziati a carico del bilancio dello Stato 310 milioni di euro per l'anno 2022 e 500 milioni di euro a decorrere dal 2023. Nelle more della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, a valere su tali importi verrà erogata l'anticipazione dell'indennità di vacanza contrattuale in misura pari, rispetto agli stipendi tabellari, allo 0,3 per cento dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022 e allo 0,5 per cento a decorrere dal 1° luglio 2022.

Per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale e per il personale convenzionato con il Servizio sanitario nazionale i predetti oneri per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 sono posti a carico dei rispettivi bilanci (commi 610 e 611).

Disposizioni in materia di trattamento accessorio (comma 604)

Il comma 604 prevede che le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni statali possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale del triennio 2019- 2021 di una misura percentuale del monte salari

2018 da determinarsi nei limiti di una spesa complessiva pari a 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione di un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze.

Per le restanti amministrazioni (comparto Funzioni locali e Sanità) l'incremento delle risorse destinate ai trattamenti accessori del personale trova applicazione a valere sui rispettivi bilanci secondo gli indirizzi stabiliti dai rispettivi comitati di settore, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato.

Risorse per i nuovi ordinamenti professionali (comma 612)

Il comma 612 integra le risorse finalizzate alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali del personale non dirigente da parte dei contratti collettivi nazionali 2019-2021, sulla base dei lavori delle commissioni paritetiche per la revisione dei sistemi di classificazione professionale previste dai ccnl relativi al triennio 2016-2018.

A tale scopo, per le amministrazioni statali destinatarie delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016-2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionale, sono stanziati risorse pari a 95 milioni di euro annui, a decorrere dal 2022, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro e dell'imposta regionale sulle attività produttive, nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

Per le altre amministrazioni pubbliche, si prevede che il suddetto incremento percentuale sul monte retributivo 2018 trovi applicazione, secondo gli indirizzi stabiliti dai rispettivi comitati di settore, a valere sui rispettivi bilanci.

Fondo per la formazione dei dipendenti pubblici (comma 613)

Al fine di conseguire l'obiettivo di una piena formazione digitale, ecologica e amministrativa dei dipendenti pubblici, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un fondo con una dotazione iniziale di 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.

Fondo per assunzioni a tempo indeterminato amministrazioni centrali (comma 607)

Il comma 607 istituisce, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un Fondo per assunzioni di personale a tempo indeterminato - in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente - a favore delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici e delle agenzie. Il Fondo ha una dotazione di 100 milioni di euro per il 2022, 200 milioni per il 2023 e 225 milioni per il 2024, 210 milioni per il 2025 e 200 milioni annui a decorrere dal 2026, da ripartire, sulla base delle specifiche richieste pervenute dalle predette amministrazioni, con decreto del Presidente

del Consiglio dei ministri adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Dirigenza amministrativa, professionale e tecnica del SSN (comma 881)

Il comma 881, modificando il comma 687 della legge di bilancio 2019 (legge 145/2018), sposta al triennio 2022-2024 (in luogo del triennio 2019-2021) l'inserimento della dirigenza amministrativa, professionale e tecnica del Servizio sanitario nazionale nell'area della contrattazione collettiva della sanità. Sul punto vi ricordiamo che l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 Agosto 2021, sottoscritta in data 29 dicembre 2021, conferma nell'Area dirigenziale delle Funzioni locali i dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi del Comparto della Sanità.

II. SANITÀ

Incremento Fondo Sanitario nazionale (comma 258)

Il Fondo sanitario nazionale viene incrementato di una quota pari a 2 milioni l'anno per tre anni, portando così lo stanziamento a 124.061 milioni di euro per il 2022; a 126.061 milioni per il 2023 e a 128.061 milioni a decorrere dall'anno 2024 (comma 258).

Attraverso tali stanziamenti, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano provvedono al finanziamento di varie misure previste dalla legge di bilancio, tra le quali segnaliamo: la proroga dei rapporti di lavoro flessibili e la stabilizzazione del personale del ruolo sanitario (commi 268 e ss.), rafforzamento dell'assistenza territoriale, (comma 274), attuazione del piano per la riduzione liste d'attesa, con il supporto delle strutture private accreditate (commi 276 e ss.), assunzione di psicologi, di personale per servizi di Neuropsichiatria e al finanziamento del Fondo benessere psicologico (commi 290 e ss.), remunerazione dell'indennità di pronto soccorso (commi 293 - 294), proroga delle Unità speciali di continuità assistenziale (commi 295 - 296).

Proroga dei rapporti di lavoro flessibile e stabilizzazione del personale sanitario (commi 268 e ss)

Vengono introdotte alcune modifiche finalizzate a rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali, anche per il recupero delle liste d'attesa, e a valorizzare la professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio durante l'emergenza pandemica. Si provvede al finanziamento delle misure indicate di seguito nei limiti previsti in materia di spesa del personale (art. 11, Dl. 34/2019).

- Nel dettaglio, il comma 268, lett. a), estende **fino al 31 dicembre 2022** la possibilità per gli enti e le aziende del Ssn di **conferire incarichi a tempo determinato al personale delle professioni sanitarie e agli operatori socio-sanitari**, anche mediante proroga degli incarichi già conferiti in precedenza (art. 2-ter, co. 1, D.l. 18/2020). Vi ricordiamo che tali incarichi hanno durata di un anno, non sono rinnovabili e sono conferiti mediante procedure comparative, per titoli o colloquio orale o per titoli e colloquio orale, svolte con forme di pubblicità semplificata, quali la pubblicazione dell'avviso per una durata minima di cinque giorni solo sul sito dell'azienda che lo bandisce.
- Il comma 268, lett. b) prevede che, **dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023**, gli enti e le aziende del Ssn, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, **possono assumere a tempo indeterminato il personale del ruolo sanitario e gli operatori socio-sanitari**, compresi quelli non più in servizio, con rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano maturato al **30 giugno 2022** alle dipendenze di un ente del Ssn **almeno 18 mesi di servizio**, anche non continuativo, di cui **almeno 6 mesi** nel periodo intercorrente **tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022**, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione. Il personale in questione deve essere stato reclutato attraverso procedure concorsuali oppure attraverso le selezioni per il conferimento di incarichi a tempo determinato di cui all'art. 2-ter, Dl 18/2020. Alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle indicate si provvede previo espletamento di prove selettive.

Vi ricordiamo che, ai sensi dell'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017, cd. Decreto Madia, **fino al 31 dicembre 2022**, gli enti e le aziende del Ssn **possono ancora** stabilizzare il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, dirigenziale e non, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente al 28.08.2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni.

Mentre, ai fini dell'art. 20 comma 2 del D.lgs. 75/2017, **fino al 31 dicembre 2022**, resta possibile bandire procedure concorsuali, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, riservate al personale non dirigenziale in possesso dei seguenti requisiti:

- a) sia titolare, successivamente al 28.08.2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2022, almeno 3 anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

Reclutamento del personale impiegato in mansioni sanitarie e socio-sanitarie corrispondenti alle attività dei servizi esternalizzati (comma 268, lett. c)

- Il comma 268 lett. c) anche al fine di reinternalizzare i servizi appaltati ed evitare differenze retributive a parità di prestazioni lavorative, consente agli enti e alle aziende del Servizio sanitario nazionale, di avviare procedure selettive, anche attraverso una determinata riserva di posti, per il reclutamento del personale da impiegare per l'assolvimento delle funzioni reinternalizzate, purché in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale. La riserva di posti in oggetto, non superiore al 50% di quelli disponibili, riguarda il personale impiegato in mansioni sanitarie e socio-sanitarie corrispondenti alle attività dei servizi esternalizzati, che abbia svolto assistenza ai pazienti per l'intero periodo 31 gennaio 2020 - 31 dicembre 2021 e che abbia almeno tre anni di servizio.

N.B. Il comma 271 prevede che le disposizioni sopra menzionate in materia di conferimento di incarichi a tempo determinato al personale delle professioni sanitarie e agli operatori socio-sanitari (comma 268 lettera a), nonché le disposizioni per la stabilizzazione del personale del ruolo sanitario e degli operatori socio-sanitari che abbiano maturato al 30 giugno 2022 almeno 18 mesi di servizio alle dipendenze del Ssn (comma 268 lettera b), nonché la norma sul reclutamento del personale impiegato in mansioni sanitarie e socio-sanitarie corrispondenti alle attività dei servizi esternalizzati (comma 268, lett. c) possono essere applicate, nell'ambito delle risorse dei rispettivi bilanci anche dalle Regioni e dalle Province autonome che provvedono al finanziamento del fabbisogno del Ssn senza alcun apporto a carico del bilancio dello Stato.

Spesa per il personale (comma 269)

- Il comma 269 introduce anche alcune novità in materia di spesa per il personale del Ssn, modificando l'art. 11, comma 1, del D.l. 35/2019, cd. Decreto Calabria. Si ricorda che, come già previsto, il limite di spesa del personale del Ssn a cui le Regioni possono fare riferimento è il valore più vantaggioso tra:
 - la spesa per il personale sostenuta nel 2018;
 - la spesa del personale del 2004 ridotta dell'1,3%.

La norma modifica la possibilità di incremento della suddetta spesa e in particolare:

1. **innalza in modo stabile al 10%, (anziché al 5%)** la percentuale calcolata sull'aumento del Fondo Sanitario regionale (rispetto all'esercizio precedente), utile a livello regionale per incrementare annualmente il limite della spesa di personale di cui al comma 1 dell'art. 11 del DL 35/2019, ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi regionali e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale. Tale misura, fino ad ora legata al triennio 2019-2021, a decorrere dal 2022 diventa strutturale.

2. **rende strutturale anche la possibilità di innalzare di un ulteriore 5%** la percentuale di cui al punto 1 nel caso in cui nella singola regione emergano ulteriori fabbisogni di personale rispetto alle facoltà assunzionali consentite. Tale incremento, dal 2022, sarà subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale che dovrà essere adottata entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio 2022, con decreto del Ministro della Salute di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Rafforzamento dell'assistenza territoriale (comma 274)

Il comma 274 copre i **maggiori costi relativi al personale dipendente** da assumere anche in deroga ai vincoli vigenti in materia di spesa di personale per garantire il **potenziamento dell'assistenza territoriale**, attraverso l'implementazione degli standard organizzativi, quantitativi, qualitativi e tecnologici ulteriori rispetto a quelli previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). A tal fine, è autorizzata, a valere sul finanziamento del Servizio sanitario nazionale, la spesa massima di: 90,9 milioni per il 2022, 150,1 milioni per il 2023, 328,3 milioni per il 2024, 591,5 milioni per il 2025 e 1.015,3 milioni a decorrere dal 2026. Il suddetto personale è reclutato in deroga ai vincoli in materia di spesa di personale previsti dalla legislazione vigente limitatamente alla spesa eccedente i predetti vincoli. L'autorizzazione decorre dall'entrata in vigore del **regolamento per la definizione di standard organizzativi, quantitativi, qualitativi, tecnologici e omogenei per l'assistenza territoriale**, da emanare con apposito decreto entro il **30 aprile 2022**. Tali somme saranno ripartite fra Regioni e Province autonome con successivo decreto del Ministro della salute di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Disposizioni in materia di liste di attesa Covid (commi 276 e ss.)

Per la piena attuazione del **Piano Operativo Regionale per il recupero delle liste di attesa**, viene prorogata **al 31 dicembre 2022** la possibilità per le Regioni e le Province autonome di ricorrere alle misure straordinarie introdotte dall'art. 29 del D.l. 104/2020, con l'obiettivo di recuperare le prestazioni di ricovero ospedaliero per acuti in regime di elezione e le prestazioni di specialistica ambulatoriali non erogate dalle strutture pubbliche e private accreditate nel 2020, a causa dell'intervenuta emergenza epidemiologica (art. 26, co. 1, D.l. 73/2021).

Al fine di recuperare **le prestazioni di ricovero ospedaliero per acuti in regime di elezione** è possibile ricorrere a:

1. *prestazioni aggiuntive dei dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie;*
2. *prestazioni aggiuntive del personale del comparto sanitario dipendente del SSN;*
3. *reclutamento di personale del comparto sanitario e della dirigenza medica, sanitaria veterinaria e delle professioni sanitarie con contratti a tempo determinato, anche in*

deroga ai CCNL di settore, o attraverso forme di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa (art. 29, comma 2, lett. c), D.l. 104/2020). Può essere impiegato per la medesima finalità anche il personale delle professioni sanitarie e gli operatori socio-sanitari cui è stato conferito un incarico di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, ai sensi dell'art. 2-bis D.l. 18/2020, oppure le medesime figure professionali cui è stato conferito un incarico individuale a tempo determinato, ai sensi dell'art. 2-ter, D.l. 18/2020.

Invece, per il recupero delle **prestazioni di specialistica ambulatoriale** è possibile ricorrere a:

1. *prestazioni aggiuntive dei dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie;*
2. *prestazioni aggiuntive del personale del comparto sanitario dipendente del SSN;*
3. *incremento del monte ore dell'assistenza specialistica ambulatoriale convenzionata interna con ore aggiuntive da assegnare nel rispetto dell'Accordo collettivo nazionale vigente (art. 29, comma 3, lett. c), D.l. 104/2020).*

È prorogata **fino al 31 dicembre 2022** anche la validità dell'art. 26 comma 2, che prevede la possibilità per Regioni e Province autonome, anche quelle interessate dai piani di rientro dal disavanzo sanitario, di integrare gli **acquisti delle prestazioni sanitarie ospedaliere e di specialistica ambulatoriale da strutture private accreditate**, in deroga al tetto per l'acquisto di prestazioni sanitarie da soggetti privati accreditati (art. 15, co. 14, D.l. 95/2012).

Il piano per le liste d'attesa deve essere presentato **entro il 31 gennaio 2022** al Ministero della salute e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Infine, viene data la possibilità a Regioni e Province autonome di coinvolgere ulteriormente le strutture private accreditate, in deroga all'art. 15, co. 14, del D.l. 95/2012 (che disciplina la progressiva riduzione annua dell'importo e dei corrispondenti volumi di acquisto delle prestazioni sanitarie da soggetti privati accreditati per l'assistenza specialistica ambulatoriale e per l'assistenza Ospedaliera). La deroga è **consentita entro un ammontare non superiore all'importo complessivo su base nazionale pari a 150 milioni di euro** (ripartito come indicato nella Tabella A dell'Allegato 3 annesso alla legge di bilancio 2022) ed eventualmente incrementabile sulla base di specifiche esigenze regionali.

Aggiornamento LEA (comma 288)

A decorrere dal 2022, il comma 288 indirizza uno stanziamento annuale pari a **200 milioni di euro** per l'aggiornamento dei LEA.

Proroga delle disposizioni in materia di assistenza psicologica (commi 290 e ss.)

Viene prorogata al **31 dicembre 2022** la possibilità per gli enti e le aziende del Ssn di utilizzare forme di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, per il reclutamento di professionisti sanitari e di assistenti sociali, in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia di personale.

Inoltre, viene prorogata al **31 dicembre 2022** anche la possibilità per le Regioni e le Province autonome di autorizzare gli enti e le aziende del Ssn a conferire incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, a psicologi regolarmente iscritti al relativo albo professionale allo scopo di assicurare le prestazioni psicologiche, anche domiciliari, a cittadini, minori ed operatori sanitari, nonché per garantire le attività previste dai Lea.

Indennità di pronto soccorso (commi 293 - 294)

È prevista un'indennità di natura accessoria da riconoscere al personale dipendente dalle aziende e dagli enti del Ssn **operante nei servizi di Pronto Soccorso**, in ragione dell'effettiva presenza in servizio e **con decorrenza dal 1° gennaio 2022**. Tale indennità deve essere definita nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro e nei limiti degli importi annui lordi di 63 milioni di euro relativamente al personale del comparto.

Proroga Unità speciali di continuità assistenziale (commi 295 - 296)

È prevista la **proroga delle Unità speciali di continuità assistenziale fino al 30 giugno 2022**, nei limiti di spesa per singola Regione e Provincia autonoma. Vi ricordiamo che dal 10 marzo 2020 le Regioni e le Province autonome sono state impegnate a istituire, presso una sede di continuità assistenziale già esistente, una Unità Speciale di continuità assistenziale (USCA) ogni 50.000 abitanti per la gestione domiciliare dei pazienti affetti da COVID-19 che non necessitano di ricovero ospedaliero (art. 4-bis, D.L. 18/2020).

III. LAVORO PRIVATO

Congedo di paternità lavoratori del settore privato (comma 134)

Il comma 134 rende strutturale, a partire dal 2022, **il congedo di paternità** originariamente previsto come misura sperimentale dall' art. 4, comma 24, lett. a), della L. 92/2012. Si ricorda che la norma prevede per il padre lavoratore dipendente del settore privato la fruizione, anche non continuativa, di 10 giorni di congedo obbligatorio, entro 5 mesi dalla nascita del figlio. Viene confermata e resa strutturale anche la possibilità di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e con conseguente riduzione di un giorno del periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Fondo di integrazione salariale (commi 207, 212 e 219 - 2020)

Dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale (FIS), tutti i datori di lavoro **che occupano almeno un dipendente**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e non aderenti ai fondi di solidarietà bilaterale (artt. 26, 27, 40, D.lgs. 148/2015). Ai soggetti interessati viene erogato l'assegno ordinario, sempre a partire dal 1° gennaio 2022, nei casi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro **per le medesime causali della cassa integrazione ordinaria** (art. 11, D.lgs. 148/2015):

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

In base alle modifiche apportate alla previgente disciplina gli assegni ordinari a carico del FIS (per un importo identico a quello previsto per il trattamento ordinario di integrazione salariale) sono riconosciuti per le seguenti durate:

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

Dal 1° gennaio 2022, le prestazioni erogate dal FIS **non devono più sottostare al limite fissato dalla previgente normativa**, che ricordiamo essere 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso (art. 29, co. 4, D.lgs. 148/2015).

Rappresenta un'ulteriore novità quella recata dal comma 207, lettera e) che **modifica l'aliquota di finanziamento del fondo**, fissata allo 0,50 per cento (di cui un terzo a carico del dipendente) nel caso di datori di lavoro che occupano mediamente fino a cinque dipendenti e allo 0,80 per cento (di cui un terzo a carico del dipendente) nel caso di datori che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Tuttavia, con riferimento alle retribuzioni di competenza dell'anno 2022, le citate aliquote sono ridotte di 0,35 punti nel caso di datori con un numero medio di dipendenti non superiore a cinque, di 0,25 punti nel caso di datori con un numero medio di dipendenti compreso tra sei e quindici, di 0,11 punti nel caso di datori con un numero medio di dipendenti superiore a quindici. A decorrere dal 1° gennaio 2025, i datori di lavoro che occupano un numero medio di dipendenti fino a cinque e che non hanno presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, hanno una riduzione dell'aliquota in misura pari al 40 per cento.

Sempre a partire dal 1° gennaio 2022, diventa obbligatorio per i datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria costituire dei fondi di solidarietà bilaterale secondo la disciplina degli artt. 26, 27, 28

e 40 del D.lgs. 148/2015, stipulando accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, con le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In mancanza, i datori di lavoro interessati confluiscono nel FIS, a decorrere dal 1° gennaio 2023, oppure dal 1° luglio 2023 nel caso di fondi costituiti nel corso degli anni 2020 e 2021.

Infine dal 1° gennaio 2022, ai sensi del comma 212, viene riconosciuto anche l'assegno per il nucleo familiare (a carico dell'INPS) per i periodi di fruizione degli assegni di integrazione salariale erogati dal FIS (non riconosciuto dalla normativa finora vigente).

Formazione professionale, politiche attive del lavoro e promozione dell'occupazione

Il comma 130 incrementa di **50 milioni di euro** per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024 le risorse destinate ai **percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro**, a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione. Le risorse sono destinate ai percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché all'alternanza tra scuola e lavoro (art. 110, lett. b), l. 205/2017) portando così il relativo finanziamento a 175 mln di euro per il 2022 e a 125 mln di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024.

Il comma 241 interviene sui fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua (art. 118, l. 388/2000) prevedendo che **possano finanziare, in tutto o in parte, i piani formativi aziendali per l'incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti o assegni di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro**. Vi ricordiamo che l'INPS effettua un versamento all'entrata del bilancio dello Stato, pari a 120 milioni di euro annui, con corrispondente riduzione delle entrate contributive destinate al finanziamento dei sopramenzionati fondi paritetici (art. 1, co. 722, l. 190/2014). Il comma 242 interviene su tale disposizione stabilendo che, per gli anni 2022 e 2023, il versamento venga rimborsato annualmente con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio dell'andamento del costo dei programmi formativi realizzati. Il comma 240, infine, prevede che, con accordo interconfederale, stipulato dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nelle province autonome di Trento e di Bolzano possa essere istituito un fondo territoriale intersettoriale relativo alla formazione continua.

I commi 243 e ss. prevedono **un contributo mensile** in favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale per accordo di transizione occupazionale. Tale contributo è pari al **50% del trattamento di integrazione salariale** beneficiato dal lavoratore assunto, **non può essere erogato**

per un numero di mesi superiore a 12 e non spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (art. 3, l. 604/1966) o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva (l. 223/1991). È disposta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito qualora il lavoratore assunto venga successivamente licenziato oppure nel caso in cui il datore di lavoro proceda, nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, al licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto. Infine, il beneficio è riconosciuto anche qualora i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale costituiscano una cooperativa.

Il comma 248 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, **è possibile assumere in apprendistato professionalizzante**, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale per accordo di transizione occupazionale, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

I commi 249 - 250, nell'ambito del programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), consentono la sottoscrizione di accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con lo scopo di realizzare **progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale** per disoccupati, inoccupati e inattivi, nonché per riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze. Tali accordi sono definiti e individuati con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero della Transizione Ecologica e del Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale. Sulla base di tali accordi, le imprese, anche in rete, possono realizzare la formazione dei lavoratori nei richiamati settori della transizione ecologica e digitale.

I commi 253 - 254 riconoscono, dal 1° gennaio 2022, **un esonero contributivo pari al 100%** dei contributi a carico dei datori di lavoro **alle società cooperative appena costituite** (art. 23, co. 3-quater, del D.L. n. 83/2012) e comunque per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di costituzione. Tale esonero viene concesso nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, e sono esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

I commi 255 - 256 riconoscono **un trasferimento, a carico dello Stato, al Fondo di integrazione salariale**, nel limite massimo di 2.047,4 milioni di euro per il 2022 e di 400,4 milioni di euro per il 2023. Tali risorse possono essere utilizzate in deroga al D.lgs. n. 148/2015, il quale prevede che alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.

Il comma 257 istituisce senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un **osservatorio permanente** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di assicurare **il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali**. Tale osservatorio è presieduto dal medesimo Ministro del lavoro e delle politiche sociali o da un suo delegato ed è composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'organo verifica gli effetti della legge di bilancio 2022, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dai fondi di solidarietà bilaterale alternativi, comunicando le risultanze al Ministero del lavoro per le opportune valutazioni ed eventuali revisioni dei trattamenti di integrazione salariale e delle relative aliquote di finanziamento in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale.

IV. PREVIDENZA

Il comma 87 modifica la disciplina in materia di **trattamento di pensione anticipata** (cd. Quota 100; attualmente prevista al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni) **prevedendone l'accesso per i soggetti**, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alla gestione separata presso l'INPS, **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")**. Si precisa che il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente a tale data. Anche in tale ipotesi, come per quota 100, il requisito di età anagrafica non è adeguato agli incrementi alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (comma 87, lett. a).

Dalle modifiche apportate consegue l'estensione al nuovo istituto delle disposizioni attualmente dettate per "quota 100", con riferimento (comma 87, lett. b, c, d) ed e):

- alla facoltà, prevista dall'art. 14, comma 2, di cumulare i periodi assicurativi non coincidenti nelle stesse gestioni amministrate dall'INPS, per gli iscritti a due o più gestioni previdenziali di cui al comma 1, che non siano già titolari di trattamento pensionistico a carico di una delle predette gestioni (lett. b));
- alla non cumulabilità, prevista dall'art. 14, comma 3, a far data 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 (lett. b));
- **alla non applicabilità del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età (lett. b) prevista dall'art. 14, comma 6, lett. d), anche per i dipendenti pubblici che abbiano raggiunto i requisiti per la pensione anticipata "Quota 102";**
- 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 (lett. d));
- **al riconoscimento, previsto dall'art. 23, comma 1, dell'indennità di fine servizio, comunque denominata al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del**

raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico, in favore dei lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche (lett. e).

Ape sociale (commi 91-93)

I commi da 91 a 93 **prorogano al 31 dicembre 2022 l'APE sociale** (art. 1, co. 179, della l. 232/2016).

In dettaglio, il comma 91, modificando l'art. 1, comma 179, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 che istituisce l'APE sociale, prevede con effetto dal 1° gennaio 2022, **l'applicazione sperimentale dell'istituto fino al 31/12/2022 nonché 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 dalla lett. a) del comma 179 per l'accesso all'Istituto.

Il comma 92 prevede l'applicazione dell'istituto dell'ape sociale ai lavoratori dipendenti di cui alle professioni indicate all'allegato 3, annesso alla legge di bilancio, 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.

Si segnala che l'Allegato 3, elenca tra le categorie professionali, individuate sulla base della classificazione ISTAT, che accedono al beneficio dell'APE sociale e che si aggiungono all'elenco dell'allegato c) alla l. 232/2016, tecnici della salute, professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali, portantini e professioni assimilate.

Opzione donna (comma 94)

Il comma 94 proroga il trattamento pensionistico anticipato, cd. 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 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni** per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

V. PARI OPPORTUNITÀ.

Decontribuzione lavoratrici madri settore privato (comma 137)

Il comma 137 introduce come misura sperimentale, **valida per l'anno 2022**, una **decontribuzione parziale per le lavoratrici madri del settore privato**. L'esonero è riconosciuto nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico delle predette lavoratrici, per un periodo massimo di un anno dal rientro in servizio in seguito al congedo obbligatorio di maternità.

Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere (comma 138)

Il comma 138 rifinanzia il **Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere** (art.1, co. 276, l. 178/2020), la cui disponibilità diventa pari a **2 milioni di euro per il 2022 e 52 milioni di euro a decorrere dal 2023**, al fine di sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere. Al riguardo, si ricorda che la legge 162/2021 all'art. 4 istituisce la certificazione della parità di genere, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere, e all'art. 5 collega il possesso di tale certificazione da parte dei datori di lavoro privati alla fruizione, limitatamente al 2022, di un esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro (in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile).

Piano strategico nazionale per la parità di genere (commi 139-148)

I commi da 139 a 148 prevedono l'adozione di un **“Piano strategico nazionale per la parità di genere”** su iniziativa del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'autorità politica delegata per le pari opportunità, con il contributo delle associazioni di donne impegnate nella promozione della parità di genere e nel contrasto alla discriminazione delle donne. Gli obiettivi del Piano, in coerenza con quelli previsti dalla Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, sono: individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico e colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. A tal fine, sono istituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, al quale partecipano anche i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale e un rappresentante della Rete nazionale dei comitati unici di garanzia. Al fine di realizzare un ***Sistema nazionale di certificazione della parità di genere*** diretto ad incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere (in relazione alle opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere e tutela della maternità) si avvale di un Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese. Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

VI. ULTERIORI DISPOSIZIONI

Livello essenziale della prestazione riferito ai servizi educativi per l'infanzia

I commi 172-173 incrementano la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido e determina un livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire. Il numero dei posti nei servizi educativi per l'infanzia per i bambini compresi nella fascia di età da 3 a 36 mesi deve raggiungere un livello minimo garantito del 33 per cento su base locale entro l'anno 2027, considerando anche il servizio privato. Si prevede, inoltre, l'esclusione dei costi di gestione degli asili nido dal costo dei servizi individuali che i comuni strutturalmente deficitari sono tenuti a coprire.

In particolare, al fine di rimuovere gli squilibri territoriali nell'erogazione del servizio di asilo nido, in attuazione della norma costituzionale che assegna alla legislazione esclusiva statale il compito di definire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, incrementa la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinata ai comuni delle regioni a statuto ordinario e delle regioni Sicilia e Sardegna per il potenziamento degli asili nido e ne modifica i criteri e le modalità di riparto.

Si prevede, inoltre, che le risorse assegnate possono essere utilizzate dai comuni anche per l'assunzione del personale necessario alla diretta gestione dei servizi educativi per l'infanzia. In tal caso si applica l'articolo 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104 del 2020, il quale esclude che le spese relative ad assunzioni fatte in data successiva al 14 ottobre 2020 (data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 104 del 2020), finanziate con risorse provenienti da altri soggetti, nonché le relative entrate poste a copertura, rilevino ai fini del rispetto di limiti assunzionali previsti dalla normativa vigente.

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli

All_Testo legge di bilancio 2022