

Legge di Bilancio 2022: novità in materia lavoro e previdenza

Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la **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**” .

In materia di lavoro e previdenza le principali novità riguardano:

Congedo paternità – La Legge di bilancio 2022 rende strutturale l’astensione obbligatoria di dieci giorni da usufruire nei primi 5 mesi di vita del bambino o dalla sua adozione. Per il 2022 viene previsto, in aggiunta, un ulteriore giorno di astensione facoltativa in accordo e sostituzione della madre, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima (art. 1 comma 134).

Sostegno alla maternità – Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata prive di altre forme previdenza obbligatoria ; per le lavoratrici autonome ; le imprenditrici agricole, nonché le libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, la legge di bilancio 2022 riconosce ulteriori tre mesi di indennità di maternità, purchè nell’anno precedente all’evento sia stato dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro (art. 1 comma 239).

Ammortizzatori sociali

La legge di bilancio riordina il sistema degli ammortizzatori sociali, al fine di uniformare e allargarne il campo di applicazione in senso universalistico. Allo stato, il campo di applicazione delle integrazioni salariali è definito attraverso la combinazione dei requisiti riguardanti il lavoratore con l’appartenenza settoriale e la dimensione delle

impresa da cui il lavoratore dipende. Pertanto:

- Dal 1° gennaio 2022 viene ridotta da 90 a 30 giorni l'**anzianità minima** richiesta per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale dei dipendenti (art. 1, comma 191);
- Dalla medesima data i trattamenti di integrazione salariale vengono estesi ai lavoratori a domicilio e agli apprendisti (art. 1 commi 191 e 192);
- Ai fini della determinazione delle **soglie dimensionali**, per il riconoscimento dei diversi trattamenti di integrazione salariale, vengono inclusi i dirigenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio che svolgono la prestazione lavorativa sia all'interno sia all'esterno dell'azienda (art. 1 comma 193) ;
- A partire dal 1° gennaio viene riconosciuto un **unico massimale** per le integrazioni salariali pari a 1.199,72 euro (art. 1, comma 194) ;
- Viene modificata la disciplina del **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro in caso di accesso ai trattamenti ordinari e straordinari. In particolare è prevista una riduzione per le aziende che non abbiano fatto ricorso alla cassa per almeno da due anni a partire dal 2025. Dal 1° gennaio le aziende che fabbricano elettrodomestici con oltre 4.000 dipendenti, che abbiano stipulato nel 2019 contratti di solidarietà con una riduzione concordata dell'orario di lavoro non superiore ai 15 mesi, verranno esonerate dal versamento del contributo (art. 1 comma 195) ;
- Viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro, richiedente il **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'INPS, di trasmettere i dati necessari alla liquidazione entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro ovvero, se precedente, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione (art. 1 commi 196) ;
- Viene eliminato il **divieto assoluto di attività lavorativa** durante la percezione di integrazioni salariali. A fronte di ciò viene prevista l'interruzione dell'erogazione in

caso di contratto di lavoro subordinato superiore a sei mesi, o la sospensione se il contratto è di durata inferiore (art. 1, commi 197) ;

- Dal 1° gennaio 2022 per tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, non coperti dai fondi di solidarietà, indipendentemente dal settore di appartenenza, viene **estesa la disciplina in materia di integrazioni salariali straordinarie** e i relativi obblighi contributivi (art.1 comma 198);

- Vengono **riordinate le causali di intervento** delle integrazioni salariali straordinarie, prevedendo l'estensione della causale della riorganizzazione aziendale alle situazioni in cui le imprese presentano programmi finalizzati a realizzare processi di transizione individuati e regolati di concerto con il Ministero del Lavoro e dello Sviluppo Economico per garantire il recupero occupazionale anche tramite percorsi di riqualificazione professionale dei lavoratori e aumento delle loro competenze (art. 1 comma 199);

- Viene previsto un **ulteriore periodo di CIGS**, pari a un massimo di 12 mesi non prorogabili, per sostenere transizioni occupazionali nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti con le causali di riorganizzazione aziendale o crisi aziendale (art. 1 comma 200) ;

- Viene previsto l'**obbligo di partecipazione a iniziative formative o di riqualificazione** per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali. A tal fine, mediante accordo sindacale, sono definite le azioni finalizzate alla rioccupazione dei lavoratori. I lavoratori interessati dal trattamento accedono al programma **Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)**. La mancata partecipazione comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale (art. 1 comma 202);

- Per i **contratti di solidarietà** vengono ampliati i limiti di utilizzo. La riduzione media oraria non può essere superiore al 80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile mentre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva

dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 % nell'arco di durata del contratto (art. 1 comma 199);

- Viene ridefinito l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà e le prestazioni erogate. Tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della CIG0, che occupano almeno un dipendente, dovranno versare al relativo fondo. Tutti i fondi dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiscono nel Fondo di Integrazione Salariale (FIS) dell'INPS (art. 1 commi da 204 a 206 e da 208 a 213)

- Per quanto riguarda il rilascio del **DURC**, a decorrere dal 1° gennaio 2022, verrà considerata anche la regolarità dei versamenti contributivi ai fondi di solidarietà (art. 1 comma 214);

- Per gli anni 2022 – 2023 viene prorogato il **contratto di espansione**. Con la proroga viene abbassata anche la soglia dimensionale di accesso da 100 dipendenti a 50, calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese aventi un'unica finalità produttiva o di servizi. (art.1 comma 215) ;

- Per fronteggiare processi di riorganizzazione aziendale e situazioni di particolare difficoltà economica da parte di datori di lavoro rientranti nell'elenco ex art. 20 del d.lgs. 148/2015, che hanno esaurito i trattamenti straordinari di integrazione salariale, viene previsto un **trattamento straordinario** per un massimo di **52 settimane fruibili entro il 31 dicembre 2023** (art. 1 comma 216);

- Viene allargata la platea dei potenziali beneficiari delle indennità di disoccupazione **NASpI**. A partire dal 1° gennaio 2022 l'indennità viene estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato. Viene eliminato il requisito dei 30 giorni di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi necessario per il riconoscimento della prestazione, oltre ad essere posticipato dal terzo al sesto mese il décalage mensile della prestazione. Per gli over 50 la decurtazione mensile della prestazione scatta dall'ottavo mese (art. 1 comma 221);

- Anche per la **DIS-COLL** viene posticipata dal quarto al sesto

mezzo la decurtazione mensile dell'indennità. Viene aumentato l'importo e la durata a fronte di un innalzamento dell'aliquota contributiva per collaboratori, assegnisti, dottorandi con borsa di studio, nonché amministratori e sindaci (art.1 comma 222);

Incentivi all'assunzione

La Legge **di bilancio** prevede importanti novità anche per gli incentivi all'assunzione :

- **Assunzione di lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale** – La Legge di bilancio riconosce a favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS aderente all'accordo di transizione occupazionale, un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il contributo è riconosciuto a condizione che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non ci siano stati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva. (Art. 1 commi da 243 a 247);

- **Assunzione di lavoratori in CIGS con contratto di apprendistato** – Viene estesa dal 1° gennaio 2022, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, e senza limiti di età, lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria aderenti ad un accordo di transizione occupazionale ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 (art. 1 comma 248);

- **Sgravio contributivo totale per apprendisti** – Confermato anche per il 2022 lo sgravio contributivo al 100% per i contratti di apprendistato di primo livello per giovani under 25, a favore delle micro imprese che occupano sino a 9 dipendenti. L'esenzione è prevista per i primi tre anni di contratto (art. 1 commi 645).

- **Riduzione dei contributi per lavoratori dipendenti** – In via eccezionale per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con

esclusione dei rapporti di lavoro domestico, la Legge di Bilancio 2022 prevede un esonero di 0,8 punti percentuali da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima (art. 1 comma 121) ;

- **Esonero TFR** – Viene confermato anche per il 2022 e il 2023, lo sgravio contributivo in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che esonera dal versamento al Fondo di Tesoreria dell'INPS delle quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro. L'esonero esclude anche il versamento del ticket di licenziamento (art. 1, comma 126) ;

- **Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri** – In via sperimentale per l'anno 2022 la Legge di bilancio riduce del 50 % i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri. La riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. La norma fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 1, comma 137) ;

- **Sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori** – Alle società cooperative costituite a partire dal 1° gennaio 2022 viene riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro. L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data della costituzione della cooperativa e nel limite massimo di 6.000 euro su base annua (art. 1 commi 253 – 254) ;

Cessazione dell'attività e licenziamenti

La Legge di bilancio 2022 prevede nuovi e stringenti obblighi per le aziende con più di 250 dipendenti (nella media

dell'anno precedente inclusi apprendisti e dirigenti), che intendano procedere con la **chiusura di reparti autonomi e con il licenziamento di almeno 50 dipendenti**. I nuovi obblighi prevedono :

- Almeno 90 giorni prima il datore di lavoro deve comunicare per iscritto l'avvio della procedura a sindacati ; Regioni interessate ; Ministero del Lavoro ; Ministero dello Sviluppo Economico e ANPAL ;
- Nei 60 giorni successivi alla comunicazione ai soggetti menzionati deve essere inviato un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche con durata non superiore ai 12 mesi ;

Per chi rileva l'azienda, la Legge di bilancio 2022 prevede alcune **agevolazioni di natura fiscale** :

- Nel caso in cui venga assicurata la continuazione dell'attività e il mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali, che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione, si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna ;
- In caso di cessazione dell'attività, o di trasferimento, per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i benefici suddetti, le imposte di registro, ipotecaria e catastale sono dovute nella misura ordinaria.

Pesanti sono le **sanzioni** in caso di mancato rispetto della procedura. In mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi previsti, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di licenziamento (cd. Ticket licenziamento) in misura pari al doppio (con disapplicazione dell'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2021 anche se si tratta di licenziamenti collettivi). Il raddoppio delle sanzioni scatterà anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle

modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di licenziamento di cui all'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 aumentato del 50%. Se c'è accordo sindacale e si procede alla sottoscrizione del piano, per i licenziamenti collettivi avviati al termine del piano il datore di lavoro verserà il ticket licenziamento ordinario, cioè non triplicato (non si applica, l'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2021 il quale stabilisce che la misura del ticket per i licenziamenti collettivi va triplicata) (art. 1, commi da 224 a 238).

Politiche attive

Politiche attive per i lavoratori autonomi – In linea con la valorizzazione proposta dal PNRR, la Legge di Bilancio 2022 estende le politiche attive in favore dei lavoratori autonomi. A tal fine viene consentito l'accesso al programma “ Garanzia di occupabilità dei lavoratori “ (GOL) a tutti coloro che cessano in via definitiva la propria attività professionale con la chiusura della partita IVA (art. 1, commi da 720 a 726).

Tirocini curriculari e extra-curriculari – Per contrastare gli abusi nell'utilizzo di tirocini extracurriculari, la Legge di bilancio 2022 prevede che, entro 6 mesi dall'entrata in vigore , Governo e Regioni debbano emanare nuove linee guida, secondo criteri ben definiti e più stringenti degli attuali. Per l'attivazione del tirocinio verrà richiesto un bilancio delle competenze, mentre al termine andrà rilasciata una certificazione delle competenze acquisite. Al fine di prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto dovrà essere individuata in maniera puntuale le modalità con cui il tirocinante presta la propria attività remunerata con una congrua indennità. Sul piano sanzionatorio, per disincentivare l'utilizzo improprio dei tirocini extracurriculari, viene previsto che il soggetto ospitante possa essere punito, in caso di utilizzo fraudolento, con la pena di una ammenda per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, oltre alla possibilità, su domanda del tirocinante, di chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto

di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale (art. 1 commi da 720 a 726).

Part-time ciclico verticale – Viene istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto part time ciclico verticale. La fattispecie è caratterizzata da una prestazione lavorativa articolata solo su alcuni giorni del mese o su alcuni mesi dell'anno. La legge di bilancio 2021 (L. n. 178/2020, art. 1, comma 350), recependo un indirizzo giurisprudenziale costante, ha incluso anche le settimane non interessate da attività lavorativa nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico. La Legge di bilancio 2022 stanZIA 30 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022 e 2023, a sostegno dei lavoratori part time.

Previdenza

Pensioni – Gli interventi sono finalizzati a ottenere maggiore flessibilità per l'uscita dal lavoro e una maggiore gradualità in vista di una riforma complessiva del sistema previdenziale. Si segnala :

- **Quota 102** – Per il solo 2022 viene prevista la possibilità di pensionamento anticipato per i soggetti che maturano in corso d'anno i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni di età con un'anzianità contributiva pari a 38 anni. La disposizione integra la disciplina del trattamento anticipato previsto all'art. 14 del DL 4/2019 (cd. quota 100), che già disciplina il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di 62 anni di età e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (art. 1 commi 87 e 88);

- **Ape Sociale** – Viene disposta la proroga al 2022 dell'Ape sociale, ampliando la categoria dei lavori gravosi che hanno accesso alla misura ed eliminando il requisito dei tre mesi dalla fine del godimento della Naspi. Si prevede, ai fini dell'accesso all'Ape sociale, la riduzione del requisito di anzianità contributiva da 36 a 32 anni per i lavoratori appartenenti al settore edile e al settore della ceramica e

terracotta (art. 1 commi 91 e 93) ;

- **Opzione donna** – Viene prorogata per l'anno 2022, la possibilità di pensionamento anticipato per le 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 (art. 1 comma 94)

Si riserva di ritornare sugli argomenti trattati nella presente circolare con successivi approfondimenti anche in relazione alle indicazioni operative ed interpretative che saranno emanate dagli enti competenti.

(FV/fv)

[4696_Testo_L._234_30.12.2021_-_Legge_di_bilancio.pdf](#)
[Download](#)