

LEGGE DI BILANCIO 2022

Le novità sul lavoro

Luciana Marino
funzionario tributario

CON LA LEGGE di bilancio per il 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del 31 dicembre 2021) è stato definito il quadro di finanza pubblica per il prossimo triennio.

Il testo della prima sezione della legge è costituito da un solo articolo con 1.013 commi, per effetto dell'accorpamento tecnico (cosiddetto maxiemendamento) connesso alla votazione della fiducia. Nel grande novero delle misure previste nella legge di bilancio, ecco una sorta di vademecum con i contenuti delle disposizioni in tema di lavoro.

Lavoro e occupazione

La legge prevede il rifinanziamento del reddito di cittadinanza a partire dal 2022 e la modifica della disciplina sostanziale del suddetto beneficio economico. Stanzia inoltre ulteriori risorse per far fronte agli oneri di funzionamento dei centri per l'impiego, anche derivanti dalle attività connesse alla realizzazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani. Viene introdotta la possibilità di sottoscrizione, nell'ambito del

programma di Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Gol), di accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del terzo settore e associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, finalizzati a realizzare progetti formativi e di inserimento nei settori della transizione ecologica e digitale per la formazione dei lavoratori nei medesimi settori.

Per i lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale è poi prevista l'estensione delle misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale e del programma Gol.

Incentivi all'occupazione

In tema di incentivi all'occupazione, la legge di bilancio prevede una serie di sgravi contributivi. In particolare, estende l'esonero contributivo, riconosciuto dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022, ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese in crisi, indipendentemente dalla loro età



Credits: Governo.it (CC-BY-NC-SA 3.0 IT)

anagrafica; inoltre riconosce, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 relativi ai rapporti di lavoro dipendente, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità e la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

Proroga, inoltre, per il 2022, lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di primo livello, stipulati nel medesimo anno. Infine, riconosce anche l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro alle società cooperative che si costituiscono dal 1° gennaio 2022, nel limite di 6.000 euro su base annua, e per un periodo massimo di 24

mesi dalla data della costituzione della società.

Trattamenti di integrazione salariale

Va segnalata infine l'istituzione di 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. Ci sono inoltre una serie di modifiche della disciplina dei fondi di solidarietà bilaterali e del Fondo di integrazione salariale (Fis) dell'Inps, ridefinendo sia l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà sia la tipologia delle relative prestazioni.

Vengono introdotte disposizioni transitorie per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione aziendale e situazioni di particolare difficoltà economica da parte di datori di lavoro di alcune specifiche tipologie di imprese che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale.

Altre disposizioni

In materia di genitorialità, va infine rammentato che dal 2022 viene reso strutturale il congedo di paternità sia obbligatorio sia facoltativo, confermandone la durata, pari rispettivamente a dieci giorni e a un giorno. Viene inoltre ridotto, in via sperimentale e per un

anno, del 50% l'ammontare dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato.

Va poi segnalata l'introduzione di alcuni vincoli procedurali per i licenziamenti che siano di numero superiore a 50 e connessi alla chiusura (nel territorio nazionale) di una sede o struttura autonoma da parte di datori di lavoro rientranti

La legge di bilancio prevede un obbligo di formazione o riqualificazione a carico dei lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, in sostituzione dell'obbligo di stipulazione del patto di servizio personalizzato con il centro per l'impiego

in una determinata soglia dimensionale. Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'Inps.

Le norme in materia di trattamenti di integrazione salariale

Si riduce il requisito di anzianità di effettivo lavoro da 90 a 30 giorni, prevedendo che, ai fini dell'applicazione delle norme in materia di

ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, le soglie relative al numero di dipendenti devono ritenersi comprensive di tutti i lavoratori (subordinati), inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Si prevede l'unificazione del limite massimo della misura del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale e si modifica la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale.

Viene modificata la disciplina dell'ambito dei datori di lavoro per i quali possono trovare applicazione i trattamenti straordinari di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi; si modifica la disciplina delle causali che possono sottostare alla concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale e si introduce un'ipotesi di concessione di ulteriori 12 mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale – nell'ambito delle causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale – in deroga ai limiti di durata previsti.

La legge di bilancio prevede un obbligo di formazione o riqualificazione a carico dei lavoratori che fruiscono dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, in sostituzione di una normativa finora vigente relativa all'obbligo di stipulazione – per alcune catego-

rie di lavoratori – del patto di servizio personalizzato con il centro per l'impiego.

La previdenza

Passando al capitolo previdenziale contenuto nella legge di bilancio, si segnalano: l'introduzione del trattamento di pensione anticipata per i soggetti che nel corso del 2022 raggiungano i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni e di anzianità contributiva pari a 38 anni (cosiddetta Quota 102); l'istituzione di un fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni; la modifica alla disciplina dell'Ape sociale prorogando, in particolare, l'applicazione sperimentale dell'istituto a tutto il 2022; la proroga del trattamento pensionistico anticipato "Opzione donna" per il 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 se lavoratrici dipendenti e a 59 anni se autonome; il prolungamento del periodo di sperimentazione del contratto di espansione agli anni 2022 e 2023: per tali anni il limite minimo di unità lavorative in organico per poter accedere al beneficio non può essere inferiore a 50. ■