

LE PRINCIPALI NOVITÀ SUL LAVORO NELLA MANOVRA DI BILANCIO 2022

PENSIONE ANTICIPATA - QUOTA 102

(Commi 87-88)

I requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2022, anche in cumulo nelle gestioni Inps.

Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

Sono previste le cosiddette «finestre» pari a tre mesi per i dipendenti pubblici e sei mesi per i dipendenti pubblici. È previsto il divieto di cumulo reddituale dalla decorrenza della pensione fino all'età prevista per la pensione di vecchiaia.

FONDO PENSIONAMENTO PER LE PMI

(Commi 89-90)

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

Con decreto del ministro dello Sviluppo economico, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze e il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri, le modalità e le procedure di erogazione delle risorse.

APE SOCIALE

(Commi 91-93)

Viene prorogata a tutto il 2022 l'indennità di accompagnamento alla pensione di vecchiaia, con un allargamento delle mansioni gravose.

Per i disoccupati viene cancellato il trimestre di disoccupazione necessario per accedere all'Ape.

OPZIONE DONNA

(Comma 94)

I requisiti per la maturazione dell'opzione donna vengono posticipati al 31 dicembre 2021.

I requisiti riguardano: 58 anni di età e 35 anni di

contribuzione per le lavoratrici dipendenti, 59 anni di età e 35 anni di contribuzione per le lavoratrici autonome.

Rimangono in essere le cosiddette «finestre» di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e di 18 mesi per le lavoratrici autonome, dalla maturazione del requisito.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

(Comma 215)

Il contratto di espansione viene prorogato al 2023.

Per gli anni 2022 e 2023 il limite minimo di unità lavorative in organico non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI DIPENDENTI

(Comma 121)

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8% a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692€, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(Comma 248)

A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionalizzante, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del Dl. 14 settembre 2015, n. 148.

AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE DEI LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

(Commi 243-247)

Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del Dl. 14 settembre

2015, n. 148, è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato, che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici.

Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento del lavoratore assunto ai sensi del comma 243 nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore pre assunto con tali benefici, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito.

In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto. L'efficacia delle suddette disposizioni è subordinata, ai sensi all'autorizzazione da parte della Commissione europea.

ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI DA IMPRESE IN CRISI.

(Commi 119-120)

I datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa beneficiano dell'esonero contributivo per un periodo massimo di 36 mesi nel limite di 6.000€ annui.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO

(Comma 645)

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

CONGEDO DI PATERNITÀ

(Comma 134)

L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale vanno a regime nella misura pari a dieci giorni, mentre per quello facoltativo nella misura di un giorno.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE LAVORATRICI MADRI

(Comma 137)

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

AMMORTIZZATORI SOCIALI

(Comma 191-200)

Per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari trenta giorni e non più di novanta giorni.

LAVORATORI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO

(Comma 192)

Il trattamento di integrazione salariale è previsto ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia di tale rapporto di lavoro, comprendendo dunque l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Lo stesso vale per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti sia nelle tutele del Fondo di integrazione salariale (Fis), per le causali ordinarie.

Infine la norma prevede che non debba essere pregiudicato – nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro – il completamento del percorso formativo stabilito in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

CALCOLO DEI LAVORATORI DIPENDENTI PER L'ACCESSO AL TRATTAMENTO DI CIGS

(Comma 193)

È confermato che ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione è richiesto che l'impresa abbia alle proprie dipendenze mediamente più di 15 dipendenti, da

calcolarsi in riferimento al semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Nel calcolo sono inclusi i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti e, per effetto della riforma, anche i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Sono da includersi nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il requisito dimensionale, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda, le cui richieste di accesso agli ammortizzatori sociali siano state presentate prima che siano trascorsi sei mesi dall'operazione societaria del trasferimento di azienda, deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

IMPORTI DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

(Comma 194)

Dal 1° gennaio 2022, per i trattamenti di integrazione salariale relativi ai periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa, viene eliminato il tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale, per cui rimane in ogni caso, un unico tetto della prestazione pari a quello più elevato.

Detto importo è calcolato e rivalutato annualmente dall'Inps secondo gli indici Istat e prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Per l'anno 2021, è stato quantificato in 1.199,72€.

CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE

(Comma 195)

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

- a)** al 6% (anziché il 9%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b)** al 9% (anziché il 12%) oltre il limite di cui e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Resta fermo che non sono tenute al versamento del

contributo addizionale le seguenti imprese:

- sottoposte a procedura concorsuale;
- ammesse all'amministrazione straordinaria.

PAGAMENTO DIRETTO DELLE PRESTAZIONI

(Comma 196)

In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

COMPATIBILITÀ DEI TRATTAMENTI CON LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

(Comma 197)

Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

La causale di riorganizzazione, prevista per la cassa integrazione straordinaria, è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti «anche a realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali, sentito il ministro dello Sviluppo economico, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione».

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

(Comma 199)

A decorrere dal 1° gennaio 2022, per quanto riguarda i contratti di solidarietà difensivi la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

I contratti devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale

orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente.

ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE (Comma 200)

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale, in sede di procedura di consultazione sindacale, sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali.

La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

Le azioni definite dall'accordo sindacale possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria accedono al programma denominato «Garanzia di occupabilità dei lavoratori» (GOL). I nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'Anpal che li mette a disposizione delle regioni interessate.

Per l'anno 2022, il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale contratto di solidarietà.

NASPI - DECALAGE MENSILE

(Comma 221)

Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatosi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione. La medesima riduzione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari della NASpI che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

INDENNITÀ PER I LAVORATORI FRAGILI (1000 €)

(Comma 969)

Ai lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, che siano stati destinatari durante l'anno 2021 del trattamento di cui all'articolo 26, comma 2 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, (essere in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita; essere stati destinatari nel 2021 della tutela riservata ai lavoratori fragili prevista dal Decreto «Cura Italia») laddove la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile e qualora abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia, è riconosciuta un'indennità una tantum, pari a 1.000 €, per l'anno 2022. L'indennità non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuta per essa accredito di contribuzione figurativa. L'indennità è erogata dall'Inps, previa domanda con autocertificazione.

ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE LAVORATRICI EFFETTUATE NEL BIENNIO 2021-2022

Viene confermato per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo previsto nella legge di nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 € annui.

La norma si applica anche nell'ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati e che, in tali fattispecie, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

L'incentivo spetta, peraltro, anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.