



Luciana Mari
Consulente del Lavoro

Milano, 10 gennaio 2022

Spett.li
Clienti dello Studio

Circolare informativa n° 02 Bis/2022 – Novità datori di lavoro

Oggetto: Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022): tutte le novità in materia di lavoro

E' stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2022 sono in vigore dal **1° gennaio 2022**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggior interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta:

CONGEDO PADRI LAVORATORI

Diventa strutturale il congedo obbligatorio a favore del padre lavoratore previsto inizialmente in via sperimentale.

Ricordiamo infatti che il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo più volte modificato negli anni a causa del susseguirsi di diverse disposizioni. Da ultima, la legge di Bilancio 2021 ha confermato la durata del congedo di 10 giorni (più un giorno facoltativo) anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 estendendolo altresì ai casi di morte perinatale del figlio. Scompare, pertanto, il carattere sperimentale del beneficio che di fatto dal 2022 resta ancorato ai **10 giorni obbligatori oltre ad un ulteriore giorno facoltativo**, in accordo con la madre e in sua sostituzione.

AGEVOLAZIONI

1. I datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, o determinato o anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza possono beneficiare di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nel limite mensile del **reddito di cittadinanza** spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione. Alle Agenzie per il lavoro è riconosciuto il 20% dell'incentivo a favore dei datori di lavoro in caso di assunzione dei percettori a seguito della loro attività di mediazione.
2. 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 uno sgravio contributivo del 100% sulla contribuzione dovuta dai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. Il beneficio spetta per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, ferma restando l'aliquota al 10% per i periodi contributivi successivi al terzo.

Via Domenichino 10 - 20149 Milano - Tel. 02.36537632
Codice fiscale: MRALCN75D70B300H - P. I.V.A.: 02896950124



Luciana Mari
Consulente del Lavoro

TIROCINI

In materia di **tirocini** si prevede invece una stretta allo scopo di contrastarne l'uso distorto, con sanzioni che vanno da un minimo di € 1.000 fino a € 6.000 in caso di mancato pagamento dell'indennità prevista a favore del tirocinante. Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio il Governo e le regioni dovranno concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Numerose le disposizioni nell'ambito degli ammortizzatori sociali dopo le vicende che hanno accompagnato il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale durante l'emergenza pandemica.

In primis rileviamo un ampliamento della platea dei destinatari, poiché per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, possono beneficiare del trattamento di cassa integrazione tutte le tipologie di apprendisti includendo quindi anche gli apprendisti di 1° livello e di 3° livello a condizione che la sospensione o riduzione non pregiudichi il completamento del percorso formativo. Tra i soggetti destinatari dell'integrazione sono compresi inoltre i lavoratori a domicilio.

Novità anche per il **computo dei dipendenti**. Con l'introduzione dell'art. 2-bis al D.Lgs. 148/2015, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti si includono nel calcolo tutti i lavoratori con vincolo di subordinazione, compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti che operano sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

È disposta, inoltre, la **riduzione dei requisiti** per accedere alla CIG. Per i trattamenti salariali **richiesti dal 1° gennaio 2022** i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di **almeno 30 giorni** (in precedenza 90 giorni) alla data di presentazione della domanda. È presumibile che per le domande presentate prima del 1° gennaio 2022, ma con periodi che ricadono nel 2022 (ad esempio 01/12/2021-31/01/2022) continui a trovare applicazione la previgente disciplina. Sul punto attendiamo tuttavia un chiarimento ufficiale.

Un'ulteriore novità è quella che prevede l'adozione di un **massimale unico**, pertanto indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento integrativo, avremo un solo parametro di riferimento.

Proseguendo con le novità, rileviamo una modifica al **contributo addizionale**.

L'introduzione del nuovo comma 1-ter prevede infatti che, dal 1° gennaio 2025, è previsto un **contributo ridotto** per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato:

- 6% per interventi ordinari e straordinari in uno o più interventi nel limite di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% oltre il precedente limite e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Ricordiamo che, in precedenza, le percentuali erano 9% (fino a 52 settimane), 12% (fino a 104 settimane) e 15% (oltre 104 settimane).



Luciana Mari
Consulente del Lavoro

Altra novità in caso di **pagamento diretto** il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'INPS i dati necessari al pagamento entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di integrazione salariale. Se posteriore a detto termine i dati vanno comunicati entro 60 giorni dal provvedimento di autorizzazione. In caso **decadenza** dei termini la prestazione e gli oneri restano a carico del datore di lavoro.

Per ciò che riguarda la **compatibilità** con un'attività lavorativa, si stabilisce che il lavoratore che svolge 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. Se invece si tratta di lavoro subordinato a tempo determinato **inferiore a 6 mesi** il trattamento si sospende per la durata del rapporto di lavoro.

Tra le novità registriamo l'**obbligo** per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali **di partecipare a iniziative di carattere formativo** o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. La mancata partecipazione senza giustificato motivo a dette iniziative espone i lavoratori a sanzioni variabili dalla decurtazione di una mensilità di trattamento integrativo salariale fino alla decadenza dallo stesso. I particolari attuativi saranno definiti con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali. Infine, viene espressamente prevista la possibilità di effettuare l'**esame congiunto** anche con modalità telematiche.

CIG TRANSITORIA PER RIORGANIZZAZIONE E DIFFICOLTA' ECONOMICHE

È previsto, per il biennio 2022-2023 a favore dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGS, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023 per far fronte a processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà. Il trattamento è concesso nel limite di spesa di € 150.000.000 per ciascun anno del biennio e all'INPS è demandato il compito di monitorare il rispetto del predetto limite di spesa.

CIGS

Dal 1° gennaio 2022 l'intervento straordinario può essere richiesto dai datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, ammettendo così tutte le imprese non coperte da fondi di integrazione salariale. Fermi restando i limiti dimensionali, potranno ricorrere all'intervento straordinario, ad esempio, le agenzie di viaggio e gli operatori turistici o anche le aziende commerciali con un organico inferiore alle 50 unità, finora escluse. La CIGS potrà essere richiesta, oltre che per la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale o il contratto di solidarietà, anche per la realizzazione di processi di transizione da individuare e regolare con apposito decreto del ministero del Lavoro.

Le **causali** di intervento sono state, infatti, **integrate** con:

- i processi di transizione individuati da decreto interministeriale MLPS e MISE da adottare;
- il recupero occupazionale anche per riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze.



Luciana Mari
Consulente del Lavoro

A decorrere dalla competenza del periodo di paga di gennaio 2022 e fino al periodo di paga di dicembre 2022 l'aliquota di finanziamento è **ridotta** di 0,630 punti percentuali (diventa 0,27%) ferma restando la ripartizione tra datore di lavoro (2/3) e lavoratore (1/3).

ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

Viene previsto un ulteriore intervento straordinario di integrazione salariale finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di 12 mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili. L'intervento riguarda le imprese con più di 15 dipendenti che hanno **terminato la CIGS** e hanno bisogno di più tempo per il recupero occupazionale dei lavoratori. Per l'attuazione è richiesto un preventivo accordo sindacale sulle azioni finalizzate alla rioccupazione o all'auto impiego ed il lavoratore che non vi partecipa per propria esclusiva responsabilità, decade dalla prestazione di integrazione salariale.

Ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale sarà riconosciuto 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 non spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo nella stessa unità produttiva ovvero licenziamenti collettivi. Per l'attuazione della misura è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione europea.

NOVITA' FIS

Dal 1° gennaio 2022 il campo di applicazione del Fondo d'Integrazione Salariale si estende ai datori di lavoro con almeno un dipendente che per settori, tipologie e classi dimensionali non rientrano nel campo CIGO e non aderiscono a Fondi solidarietà bilaterale.

L'Assegno sarà **riconosciuto per i seguenti periodi**:

- Massimo per 13 settimane in un biennio mobile (datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti);
- Massimo per 26 settimane in un biennio mobile (datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti).

Le aliquote di finanziamento saranno le seguenti:

- 0,50% fino a cinque dipendenti;
- 0,80% oltre cinque dipendenti.

Dal 1° gennaio 2025 l'aliquota si ridurrà del 40% per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e non abbiano presentato domanda per l'Assegno per almeno 24 mesi dal termine del periodo di fruizione.

Il contributo addizionale è pari al 4% della retribuzione persa.

È previsto un **periodo transitorio** che va dal periodo di paga gennaio 2022 fino al periodo di paga dicembre 2022 con applicazione di un'aliquota di finanziamento ridotta:

- Di 0,35 punti fino a cinque dipendenti;

Via Domenichino 10 - 20149 Milano - Tel. 02.36537632
Codice fiscale: MRALCN75D70B300H - P. I.V.A.: 02896950124



Luciana Mari
Consulente del Lavoro

- Di 0,25 punti oltre cinque e fino a quindici dipendenti;
- Di 0,11 punti oltre quindici dipendenti;
- Di 0,56 punti per imprese commerciali, logistica, agenzie viaggi e operatori turistici che abbiamo occupato mediamente oltre cinquanta dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda.

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI E DURC

Per effetto della modifica intervenuta i Fondi di solidarietà bilaterale devono essere obbligatoriamente istituiti nei settori finora esclusi dal campo di applicazione dell'integrazione salariale.

A ciò si aggiunge che le organizzazioni sindacali e imprenditoriali dovranno sottoscrivere accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di fondi aventi la finalità di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie includendo anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. Per i Fondi esistenti è previsto l'obbligo di adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In mancanza della costituzione dei nuovi Fondi o dell'adeguamento dei Fondi esistenti, i datori di lavoro del relativo settore saranno assoggettati alle regole ed alla contribuzione del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) dal 1° gennaio 2023, con il trasferimento dei contributi già versati o comunque dovuti.

I fondi solidarietà alternativi sono anch'essi interessati dall'inclusione dei datori di lavoro con almeno un dipendente e dal passaggio al FIS da gennaio 2023.

Tra le novità di maggior impatto è inoltre previsto che dal 1° gennaio 2022 la regolarità dei versamenti dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà sarà condizione per il rilascio del **DURC**, assume pertanto carattere di obbligatorietà la predetta contribuzione.

PARITA' DI GENERE

In via sperimentale per l'anno 2022 viene riconosciuto nella misura del 50% l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle **lavoratrici madri**. Il beneficio interessa le lavoratrici dipendenti del settore privato, dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e si applica per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

È previsto anche un *"Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica"* con cadenza almeno triennale e adottato dal presidente del Consiglio o dall'autorità politica delegata per le Pari opportunità, previa acquisizione del parere in sede di Conferenza Unificata.

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.