

Tutto il lavoro nella Legge di Bilancio 2022

21/01/2022



Legge di Bilancio 2022

Riforme strutturali si intrecciano con misure di rilievo per il lavoro e le politiche sociali nella Manovra 2022.

La legge più importante dell'anno, la n. 234/2021, c.d. "Legge di bilancio per il 2022", offre un mucchio di opportunità cominciando dagli ammortizzatori sociali, riformati; proseguendo con la gestione delle crisi aziendali, il rilancio dell'apprendistato formativo, i tirocini extracurricolari, la riforma anche della sicurezza sui luoghi di lavoro. Spazio ai giovani e alle donne, con interventi mirati di protezione del lavoro, contrasto alla delocalizzazione, riforma del Reddito di Cittadinanza, dispositivi per la non autosufficienza. La legge di bilancio introduce modifiche sostanziali al regime di tassazione dei redditi delle persone fisiche (Irpef) andando a modificare alcuni art. (11-13) del Tuir, ma considerata la particolarità dell'argomento, sarà oggetto di un successivo approfondimento.

Un ventaglio di regole che cambia, se non stravolge, l'assetto normativo attuale.

Ammortizzatori dal 2022

Centrale è la riforma degli ammortizzatori sociali - intesi "in costanza di lavoro" o in sua assenza - che interviene sulle disomogeneità per contrapporvi un rassicurante giusto grado di "equità generale" del sistema, realizzando una loro universalizzazione e razionalizzazione che fronteggi le

trasformazioni, governi le instabilità del mercato del lavoro e supporti le transizioni occupazionali, pur nella differenziazione delle tecniche protettive per captare le dinamiche dei diversi settori produttivi.

Come più volte affermato dal ministro del Lavoro, Andrea Orlando, non si dovranno verificare casi di lavoratori esclusi dal sistema di protezione sociale, sia esso rinnovato o semplicemente fortificato.

La riforma mira al completamento del processo di universalizzazione delle tutele, pur nel quadro di una differenziazione delle tecniche protettive che consente di cogliere la strutturale elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi e attraverso la piena applicazione del principio assicurativo nei meccanismi di tutela.

E' stata avvertita l'esigenza di rafforzare il collegamento tra erogazione dei trattamenti di integrazione salariale e formazione professionale e politiche attive.

Assistiamo, con la Legge n. 234/2021, all'estensione della platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO e CIGS), che porta ad includere nel sostegno al reddito tutti i lavoratori subordinati, compresi coloro al cui attivo contribuisce solo una minima anzianità di lavoro (anche apprendisti e lavoratori a domicilio).

L'estensione corrisponde a 12,4 milioni di lavoratori, in tal modo suddivisi: 9,9 milioni di dipendenti di aziende cui viene concessa la CIGS; 1,5 milioni di lavoratori i cui datori occupano fino a 5 dipendenti, ai quali viene per la prima volta riconosciuto l'assegno ordinario del FIS; 1 milione di lavoratori cui viene riconosciuto l'assegno ordinario del FIS in affiancamento alla CIGS.

Sono contemporanei l'aumento del *quantum* del sostegno, l'introduzione di durate differenziate per dimensione aziendale e le tutele offerte ai lavoratori delle imprese di piccole dimensioni (da 1 a 15 dipendenti). Continuano a gestire le integrazioni salariali, in modo esclusivo, i Fondi bilaterali esistenti.

Il Legislatore decide, poi, di estendere il campo di applicazione della CIGO, attraverso il FIS (Fondo di Integrazione Salariale), alle imprese non coperte dalla Cassa integrazione guadagni ordinaria, che non aderiscono o non costituiscono Fondi di solidarietà bilaterali. La CIGS viene, a sua volta, estesa a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che non accedono ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, senza alcuna distinzione settoriale.

La riorganizzazione aziendale può essere chiesta anche per realizzare processi di transizione; viene rafforzato il contratto di solidarietà con aumento delle percentuali di riduzione dell'orario di lavoro (dal 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, si passa all'80%) e introdotto l'accordo di transizione occupazionale per governare i processi di transizione nel mercato e prevenire la disoccupazione, teso a dare ulteriore sostegno agli addetti di aziende con più di 15 dipendenti nelle transizioni occupazionali. In definitiva, si concedono fino a 12 mesi complessivi di CIGS aggiuntivi.

In sede di procedura di consultazione sindacale, dovranno essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, pena la decadenza della prestazione di integrazione salariale per esclusiva responsabilità del lavoratore.

I lavoratori interessati dai 12 mesi di CIGS aggiuntiva accedono al programma GOL. Si riconosce all'impresa che assume a tempo indeterminato una persona in CIGS, derivante dal nuovo strumento dell'accordo di transizione occupazionale, un incentivo economico corrispondente a un contributo mensile del 50% dell'ammontare CIGS, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore (il contributo non può essere erogato per più di 12 mesi). Restano ferme tutte le prerogative vigenti dei Fondi di solidarietà bilaterali.

La copertura obbligatoria dei Fondi bilaterali è assicurata anche ai datori di lavoro che occupano da 1 a 5 dipendenti. Ferma la possibilità di erogare prestazioni integrative, i Fondi devono stabilire prestazioni di durata almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata. Per i Fondi bilaterali alternativi resta il principio dell'obbligatorietà della contribuzione e viene introdotta una specifica previsione che richiede la regolarità del versamento contributivo ai predetti Fondi quale condizione per il rilascio del DURC. Il FIS continua a erogare anche prestazioni in via residuale, coprendo tutti i datori di lavoro non rientranti nella CIGO o nei Fondi bilaterali (anche le micro imprese del terziario, cioè i datori che occupano almeno un dipendente). La CISOA viene estesa ai lavoratori del settore della pesca per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Altro capitolo riformato riguarda l'intervento sugli ammortizzatori sociali in assenza di lavoro, sostanzialmente su due piani: l'alleggerimento dei requisiti soggettivi e il potenziamento del sussidio economico. Con riferimento alla NASPI, i requisiti di accesso sono ora meno rigidi: salta quello dei 30 giorni lavorativi per accedere all'indennità di disoccupazione. Circa il *quantum*, si posticipa la decorrenza del *décalage* (scatta dall'ottavo mese per i disoccupati over55) e si introduce un trattamento di maggior favore per i lavoratori che in ragione dell'età hanno più difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro. Questa indennità viene estesa ad alcune tipologie di operai agricoli a tempo indeterminato. Si potenzia anche l'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi (DIS-COLL): se ne innalza la durata massima, garantendo un numero di mesi di beneficio pari ai mesi di contribuzione versata; si posticipa la decorrenza del *décalage*; si riconosce la contribuzione figurativa.

Formazione professionale dal 2022

Sulla formazione professionale si sceglie il rinforzo dei Fondi Paritetici Interprofessionali nella formazione dei lavoratori in cassa integrazione. Tali Fondi possono finanziare piani formativi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto. Simili iniziative possono essere cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro. E' stabilito il rimborso del versamento (art. 1, c. 722, l. 190/2014), previo monitoraggio dei percorsi formativi realizzati in favore dei lavoratori in cassa integrazione, ai Fondi Interprofessionali che finanziano i predetti piani formativi.

Politiche attive dal 2022

Il tema delle politiche attive viene toccato in più ambiti, ad esempio per i lavoratori destinatari di CIGS. Il programma GOL è esteso ai lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale. Vengono promossi patti territoriali per governare le transizioni occupazionali. Concessi incentivi all'assunzione di lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale; riconosciuto un contributo monetario al datore di lavoro che assume un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale; possibilità di assumere lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale in apprendistato professionalizzante senza limiti di età.

I lavoratori autonomi beneficeranno parimenti di vantaggi nelle politiche attive: estensione del programma GOL per i lavoratori autonomi che chiudono la partita IVA; implementazione dello sportello del lavoro autonomo presso i Centri per l'impiego; promozione di convenzioni tra CPI, ordini professionali e associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo al fine di formare all'autoimprenditorialità e promuovere le transizioni occupazionali nel lavoro autonomo e professionale.

Incentivi all'occupazione dal 2022

La Legge di bilancio prevede che l'esonero contributivo già dedicato alle stabilizzazioni dei giovani under36 sia riconosciuto alle imprese che assumono a tempo indeterminato lavoratori, a prescindere dai limiti di età, di aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione delle crisi aziendali presso la struttura per la crisi d'impresa. Consiste nell'azzeramento (sgravio del 100%) dei contributi per 36 mesi (3 anni), entro un limite di 6mila euro annui.

Lungo tutto il 2022, per i contratti di apprendistato formativo 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, 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 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi.

Sempre in ambito incentivi all'occupazione, gli interventi legislativi operati con la Legge n. 234/2021 danno specifico sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori, al fine di garantire la continuità produttiva e i livelli occupazionali delle imprese: i lavoratori che dal gennaio 2022 costituiscono società cooperative (c.d. "operazione di workers buyout") sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di 6000 euro. Inoltre, è previsto il riconoscimento - ai lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale che costituiscono una cooperativa a seguito di un'operazione di workers buyout - di un contributo monetario.

La ridefinizione delle politiche attive del lavoro interessa anche gli under 29: ai Centri per l'impiego vengono assegnate risorse per attività connesse all'attuazione delle sopraccitate politiche in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione (Neet).

Un percorso virtuoso ha seguito il sostegno all'occupazione femminile con:

parità di genere. Viene incrementato di 50 milioni di euro il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, ampliandone le finalità di impiego e prevedendo che sia destinato al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure incentivanti le imprese che assicurino la parità di genere; il Fondo consentirà di finanziare i meccanismi premiali a favore delle imprese, anche quelle con meno di 50 addetti, previsti dalla legge sulla parità salariale (L. n. 162 del 2021), che ha introdotto la certificazione della parità di genere. Inoltre, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno in corso;

sostegno alla maternità per le lavoratrici autonome e in collaborazione coordinata e continuativa, commercianti, artigiane ed imprenditrici agricole. Viene incrementato di 3 mesi, a partire dal terzo mese dopo il parto, il periodo di percepimento dell'indennità di maternità nel caso in cui il reddito della richiedente sia, nell'anno precedente la domanda, inferiore a 8.145 euro;

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

Viene rifinanziato il Fondo sociale (incremento, per il 2022, di 350 milioni di euro; 300 milioni di euro dal 2023 al 2026), al fine di dare corpo ad importanti interventi di sostegno al reddito: le indennità per il fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio; le misure di sostegno al reddito per i lavoratori

dipendenti delle imprese del settore dei call center; l'esonero contributivo per le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria con determinate caratteristiche; la proroga CIGS e mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa; l'integrazione delle misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva; l'incremento delle risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro.

Hanno un peso, tra le altre, le misure volte a promuovere la responsabilità sociale delle imprese e il dialogo sociale nella gestione di crisi industriali che prevedano la chiusura di una sede o struttura autonoma da parte di datori di lavoro rientranti in una determinata soglia dimensionale. Le grandi aziende, non in crisi, con almeno 250 addetti, che intendono chiudere sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato in Italia, licenziando non meno di 50 persone, sono tenute a una comunicazione, almeno 90 giorni prima delle procedure di recesso collettivo, a Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Anpal, Regioni, organizzazioni sindacali. Entro 60 giorni, l'azienda predispone un piano per limitare le ricadute occupazionali e delineare gli interventi di politica attiva finalizzati a garantire il ricollocamento dei lavoratori coinvolti e la valorizzazione degli asset industriali (i lavoratori interessati al piano potranno accedere alla Cigs e agli strumenti di politica attiva del lavoro). Il mancato rispetto di tale minuziosa procedura comporterà la nullità del licenziamento e l'obbligo di versamento, da parte del datore di lavoro, del doppio del contributo di licenziamento.

Dulcis in fundo, la Legge più importante dell'anno dispone l'ulteriore estensione del contratto di espansione alle imprese di minore dimensione (prorogato fino al 2023). Nel contempo, ne amplia il campo di applicazione inserendo pure le imprese con almeno 50 addetti, anche calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Perciò, come le altre, le imprese con almeno 50 addetti potranno: far uscire personale a non più di 60 mesi dalla pensione (vecchiaia o anzianità); ridurre l'orario dei lavoratori impiegati utilizzando fino a 18 mesi di CIGS anche non continuativi; per gli tutti gli altri addetti non interessati dalle uscite, prevedere una riduzione oraria (che può arrivare anche fino al 100%); programmare nuove assunzioni (1 ogni 3 uscite per imprese con organico superiore a mille dipendenti; per le imprese di dimensioni inferiori sarà l'accordo collettivo a definire il rapporto entrate/uscite).

Misure, tutte, in vigore dal 1° gennaio.

Articolo scaricato da: <https://www.robertonesti.it/2022/01/tutto-il-lavoro-nella-legge-di-bilancio-2022/>

©Copyright Roberto Nesti - Consulente del Lavoro www.robertonesti.it