



**Studio Mocarelli – Dottore Commercialista**

Viale Verdi, 88/B

23807 Merate (LC)

Telefono: +39 039 5982029

Fax: +39 039 9908118

**N.2**

**News per i Clienti dello studio**

**del 14 Gennaio 2022**

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Legge di Bilancio 2022: le novità in materia di lavoro**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con l'approvazione della **legge di Bilancio 2022** (legge n. 234 del 30.12.2021, pubblicata in GU n. 310 del 31.12.2021) il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento numerose **novità in materia lavoro e previdenza**, tra cui segnaliamo le seguenti: *i)* vengono **modificate le disposizioni in materia di integrazione salariale**, in modo da includere negli ammortizzatori sociali anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti; *ii)* viene **ampliato l'ambito di intervento della CIGS** anche a **tutti i datori di lavoro non coperti da Fondi di Solidarietà**; *iii)* l'accordo di transizione occupazionale ora prevede un incentivo all'assunzione che consente al datore di lavoro di fruire del 50% del trattamento che sarebbe spettato al lavoratore, nel limite di 12 mesi; *iiii)* viene **prorogato il contratto di espansione**, ora accessibile anche ai soggetti con limite dimensionale minimo di 50 unità lavorative in organico (in precedenza 100); *v)* viene previsto un **esonero contributivo del 100% per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022**, con **durata pari a tre anni** (al termine si applica l'aliquota del 10%); *vi)* viene **introdotto dal 01.01.2022 un esonero contributivo a favore delle cooperative** pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 6.000 euro su base annua e di durata massima di 24 mesi dalla data di costituzione della cooperativa; *vii)* vengono **modificate le disposizioni in materia di tirocinio** sulla base delle linee guida che verranno delineate in un accordo Stato, Regioni e Province Autonome, con previsione dell'obbligo di comunicazione obbligatoria e rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; *viii)* viene prevista la **proroga degli esoneri previsti in materia di ticket licenziamento e quote di TFR relative alla retribuzione persa**; *ix)* in materia **NASPI viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione**, inoltre la riduzione del 3% al mese si applica dal primo giorno del sesto mese di fruizione, ovvero dal l'ottavo mese per i beneficiari che abbiano compiuto il 55° anno di età.

**Premessa**



[www.studiomocarelli.it](http://www.studiomocarelli.it)  
[info@studiomocarelli.it](mailto:info@studiomocarelli.it)

Con **legge n. 234 del 30.12.2021** (pubblicata in GU n. 310 del 31.12.2021), meglio conosciuta come legge di Bilancio 2022, il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento numerose **novità in materia lavoro e previdenza**.

Tra le varie novità introdotte con il provvedimento legislativo in commento segnaliamo l'estensione della durata massima della DIS-COLL da 6 a 12 mesi e della posticipazione della riduzione del 3% dal quarto al sesto mese di fruizione. In materia di NASPI vengono previsti alcuni correttivi volti a posticipare la riduzione mensile e consentire un maggior accesso all'istituto.

Viene inoltre prevista una modifica del reddito di cittadinanza, che ora prevede la partecipazione periodica dei beneficiari ad attività con colloqui in presenza da parte dei patti di lavoro e inclusione sociale, la frequenza mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà, nonché la diminuzione da tre a due del numero massimo di offerte congrue tra le quali il percettore di RDC è tenuto ad accettare. Si segnala inoltre la riduzione della somma mensile di 5 euro per ciascun mese a decorrere dal mese di rifiuto di un'offerta congrua.

Viene prevista l'estensione degli incentivi sull'assunzione dei percettori del RDC anche in caso di assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato parziale.

## Le novità in materia lavoro

---

### Accordi di transizione occupazionale

Con una modifica al D.Lgs. n. 4148/2015 viene introdotta la disciplina dell'accordo di transizione occupazionale che consente di sostenere le transazioni occupazionali all'esito dell'intervento CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale che si concretizza nella concessione in deroga di un ulteriore intervento finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero per un periodo massimo di 12 mesi.

Tale accordo deve essere stipulato in sede di procedura di consultazione sindacale ed è rafforzato dalla previsione di un incentivo sull'assunzione dei lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale sotto forma di contributo mensile pari al 50% del trattamento che sarebbe spettato al lavoratore per un periodo massimo di 12 mesi.

### Modifica della disciplina del tirocinio

Viene prevista la modifica della disciplina dei tirocini sulla base di un accordo tra Stato, Regioni e Province autonome. L'intesa, riferita ai tirocini extra curriculari, verrà raggiunta sulla base dei seguenti criteri:

1. revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano

- l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
2. individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
  3. definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
  4. definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
  5. previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Con riguardo agli obblighi in capo al soggetto ospitante, viene precisato che i tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 9-bis co. 2 del DL 510/96 e che il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex DLgs. 81/2008.

Con riferimento al trattamento sanzionatorio, viene prevista una sanzione amministrativa da 1000 a 6000 euro in caso di mancata corresponsione dell'indennità di tirocinio, mentre in caso di elusione delle prescrizioni in materia di tirocinio viene prevista l'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante e ciascun giorno di tirocinio e la possibilità di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

#### **Esonero contributivo IVS**

Per i periodi paga dal 01.01 al 31.12.2022 viene previsto un esonero per il lavoro dipendente pari allo 0,8% da applicare sulla quota di contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

L'esonero non si applica al lavoro domestico ed ai lavoratori che eccedono l'importo retributivo mensile di 2.692 euro.

#### **Esonero apprendistato di primo livello**

Viene previsto l'esonero contributivo del 100%, per i primi tre anni, a favore delle assunzioni tramite contratto di apprendistato di primo livello.

Lo sgravio è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiori a 9 ed al suo termine torna

applicabile l'aliquota agevolata del 10%.

**Esonero  
contributivo  
lavoratori delle  
cooperative**

Le società cooperative che si costituiscono dal 01.01.2022 possono fruire di un esonero del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. L'esonero si applica nel limite massimo di 60.00 euro su base annua, ha una durata massima di 24 mesi dalla data di costituzione e non riguarda i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero non può essere riconosciuto qualora il datore di lavoro non abbia corrisposto ai propri dipendenti retribuzione almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

**Esonero lavoratrici  
madri**

Viene riconosciuto un esonero del 50% dal pagamento dei contributi a loro carico a favore delle donne lavoratrici dipendenti del settore privato che hanno fruito del congedo obbligatorio di maternità.

L'esonero ha durata di un anno e decorre dalla data di rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

**Congedo padre  
lavoratore**

Dall'anno 2022 viene stabilizzato il congedo obbligatorio in 10 giorni del padre lavoratore e riconosciuta la possibilità di astensione per il periodo ulteriore di un giorno (c.d. "congedo facoltativo"), previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

**Apprendistato  
lavoratori in CIGS  
e sportivi**

A decorrere dal 01.01.2022 è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Viene prevista una riduzione da 29 a 23 anni del limite massimo di età previsto in caso di assunzione dei lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante da parte di società e associazioni sportive professionistiche.

**Esonero IAP e  
coltivatori diretti**

Viene esteso al 2022 l'esonero previsto a favore di IAP e coltivatori diretti under 40. L'esonero è pari al 100% dei contributi IVS e addizionale, con esclusione dei premi INAIL e maternità ed ha una durata massima pari a 24 mesi.

### **Contratto di espansione**

In materia di contratto di espansione viene prevista una proroga sperimentale fino al 2023 e l'ampliamento del novero delle aziende interessate attraverso la riduzione del limite dimensionale minimo da 100 a 50 unità.

### **Delocalizzazione – comunicazione**

I datori che nell'anno precedente hanno occupato con contratto di lavoro subordinato mediamente almeno 250 dipendenti che intendano chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto situato in Italia con cessazione definitiva della relativa attività con licenziamento di almeno 50 lavoratori devono dare comunicazione per scritto, almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura, ai seguenti soggetti:

1. rappresentanze sindacali aziendali o rappresentanza sindacale unitaria;
2. sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
3. Regioni interessate;
4. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
5. Ministero dello Sviluppo economico;
6. Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

La comunicazione deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche od organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato, il termine entro cui è prevista la chiusura.

Entro 60 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, da presentare ai soggetti sopra indicati. Il piano deve avere una durata massima di 12 mesi e va discusso entro 30 giorni dalla presentazione.

Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione è vietato avviare la procedura di licenziamento collettivo e intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli.

È previsto il pagamento del doppio del contributo di cui all'art. 2 co. 35 della L. 92/2012 in alcuni casi particolari.

### **Quota TFR e Ticket**

Vengono prorogati al 2023 gli esoneri previsti in materia di ticket licenziamento e per l'accantonamento delle quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro.

L'agevolazione, come noto, viene riconosciuta in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinario e limitatamente ai lavoratori ammessi al trattamento

## Le novità in materia previdenza sociale

---

### CIGS

Viene previsto l'ampliamento del campo di applicazione della CIGS nei seguenti termini:

1. i trattamenti di CIGS in questione, relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2022, trovano applicazione anche in relazione a tutti datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015 che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti;
2. la disciplina della CIGS e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, alle imprese del settore del trasporto aereo e, a determinate condizioni, ai partiti e movimenti politici.

Vengono apportate modifiche anche alla disciplina delle causali di intervento della CIGS, prevedendo:

1. l'ampliamento della causale di riorganizzazione aziendale, includendo in tale ipotesi la realizzazione di processi di transizione;
2. la modifica del programma di riorganizzazione aziendale anche al fine di gestire i predetti processi di transizione, e non solo le inefficienze della struttura gestionale o produttiva;
3. un'ulteriore definizione delle finalità del citato programma di riorganizzazione.

Inoltre, sono previsti interventi anche con riferimento alla causale del contratto di solidarietà, incentivandone il ricorso mediante l'aumento:

1. della riduzione oraria che passa dal 60% all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
2. della percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, che passa dal 70% all'80%, nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è attivato.

## **NASPI**

Anche con riferimento alla NASPI, vengono introdotte alcune estensioni all'applicazione dell'indennità.

Sotto il profilo soggettivo, a decorrere dal 01.01.2022 la NASPI viene estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi.

Per gli eventi di disoccupazione occorsi a partire dal 01.01.2022 viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione.

Con riferimento al meccanismo di riduzione, viene previsto che la riduzione del 3% mensile venga applicata dal primo giorno del sesto mese di fruizione o dall'ottavo in caso di beneficiario che abbia compiuto il 55° anno di età.

## **DIS COLL**

Con riferimento alla DIS COLL vengono previste alcune modifiche che, nel complesso, potenziano l'istituto. In primo luogo, il periodo massimo di fruizione viene aumentato da 6 a 12 mesi. Viene inoltre previsto che la riduzione del 3% trovi applicazione a partire dal sesto mese di fruizione.

Con riferimento alla durata, il numero di mesi è pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 01.01 dell'anno precedente l'evento di cessazione ed il predetto evento.

## **Reddito di Cittadinanza**

In materia di reddito di cittadinanza (Rdc), introdotto dal DL 28.1.2019 n. 4 (conv. L. 28.3.2019 n. 26), oltre al rifinanziamento strutturale della misura, sono previste novità che ne restringono l'ambito di applicazione.

Con riguardo agli obblighi in capo ai percettori di Rdc, si prevede:

- a. che la domanda di Rdc sia equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID);
- b. che il patto per l'inclusione sociale preveda la frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà, pena la decadenza dal beneficio;
- c. che i patti di lavoro e di inclusione sociale prevedano necessariamente la partecipazione periodica dei beneficiari ad attività, con colloqui in presenza;
- d. l'anticipazione della comunicazione obbligatoria di variazione della situazione occupazionale nelle forme dell'avvio di un'attività d'impresa o

di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare al giorno antecedente l'inizio della stessa (invece che entro i 30 giorni successivi al suo inizio);

- e. la diminuzione, da tre a due, del numero massimo di offerte congrue tra le quali il percettore di Rdc è tenuto ad accettare;
- f. la riduzione, in generale, da 100 a 80 km entro cui la prima offerta può essere ritenuta congrua; per la seconda offerta la congruità prescinde dalla collocazione geografica della stessa;
- g. che, in caso di proposta di occupazione con contratto di lavoro a tempo determinato o part-time, l'offerta di lavoro si considera congrua a condizione che non sia distante più di 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici sia in caso di prima che di seconda offerta;
- h. l'eliminazione del criterio della durata dello stato di disoccupazione e la revisione del criterio retributivo nella valutazione dell'offerta di lavoro congrua.

Viene introdotto un meccanismo di riduzione mensile in base al quale l'importo del reddito di cittadinanza, della sola parte che integra il reddito familiare (quota A), viene ridotto di una somma pari a 5,00 euro per ciascun mese a partire dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta congrua.

Si segnala inoltre che l'incentivo all'assunzione previsto dall'art. 8 del DL 28.1.2019 n. 4 per i datori di lavoro che assumono percettori di reddito di cittadinanza (Rdc) a tempo pieno e indeterminato (anche mediante il contratto di apprendistato) viene esteso anche ai datori di lavoro che procedano all'assunzione di tali lavoratori con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato parziale.

La norma riconosce poi, alle agenzie per il lavoro, in caso di assunzione di beneficiari di Rdc a seguito di specifica attività di mediazione, un incentivo pari al 20% di quello previsto per i datori di lavoro, che viene decurtato da quello previsto per questi ultimi.

#### **Fondi di solidarietà**

In materia di fondi di solidarietà bilaterali, viene prevista l'estensione del loro ambito di applicazione a tutti i datori di lavoro con almeno un dipendente.

In materia di fondo di integrazione salariale, l'ambito di applicazione viene



ampliato come nel caso precedente a tutti i datori di lavoro con almeno un dipendente. Viene prevista la modifica della durata delle prestazioni (da 13 a 26 settimane in un biennio mobile) e l'introduzione di due aliquote di finanziamento (0.5 e 0.8%), rispettivamente per le aziende fino a 5 dipendenti o oltre tale soglia.

#### **CISOA**

Con riferimento alla Cassa integrazione per i lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA) ex art. 8 della L. 8.8.72 n. 457, la legge di bilancio prevede che:

1. il trattamento in questione venga esteso anche a favore dei lavoratori del settore pesca;
2. il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato vadano effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

#### **Occupabilità lavoratori autonomi**

Viene esteso ai lavoratori autonomi le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma nazionale GOL (garanzia occupazione lavoratori).

Le misure sono erogate in caso di cessazione definitiva dell'attività professionale, allo scopo di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione.

I servizi sono resi dai centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia lavoro.

#### **Quota 100**

Il requisito anagrafico viene infatti rideterminato in 64 anni di età (anziché 62, come da disposizione previgente), mentre rimane invariato il requisito contributivo a 38 anni di anzianità contributiva (c.d. pensione "Quota 102").

#### **Opzione donna**

Anche per il 2022 è possibile richiedere l'accesso al trattamento pensionistico anticipato c.d. "Opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 28.1.2019 n. 4, per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2021 e non più il 31.12.2020, come da disposizione previgente.

Alle predette lavoratrici è richiesta un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

### **APE sociale**

Per quanto riguarda l'APE sociale, ossia l'anticipo pensionistico a carico dello Stato di cui all'art. 1 co. 179 della L. 11.12.2016 n. 232, la legge di bilancio 2022:

- a. ne rinnova il possibile accesso anche per l'anno 2022;
- b. prevede l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI) di cui all'art. 1 co. 179 lett. a) della L. 232/2016;
- c. estende la misura ad altre categorie professionali, indicate in un apposito elenco allegato alla legge di bilancio in esame;
- d. riduce da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva richiesto per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

### **Maternità lavoratrici autonome**

Viene riconosciuta l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS, autonome e imprenditrici agricole e libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al DLgs. 151/2001, che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145,00 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT

### **Lavoratori fragili**

Ai lavoratori fragili dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, che siano stati destinatari durante il 2021 del trattamento di cui all'art. 26 co. 2 del DL 18/2020, viene riconosciuta un'indennità una tantum pari a 1.000,00 euro per l'anno 2022, qualora la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile e abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia.

***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.***

cordiali saluti