

Si riepilogano i maggior interventi in materia di lavoro introdotti dalla Legge di bilancio (rif. [Le novità della Legge di Bilancio 2022](#))

Esonero contributivo del 50% per le lavoratrici madri

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto 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 a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Assunzione lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale

riconosciuto a favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale, ex art. 22-ter D.Lgs. n. 148/2015, 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 proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per g.m.o., ovvero a licenziamenti collettivi.

Il licenziamento del lavoratore assunto, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Riduzione contributi lavoratori

previsto in via sperimentale, per l'anno 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero dello 0,8% da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i

superstiti a carico del lavoratore. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di € 2.692 mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Esonero TFR

confermato anche per il 2022 e il 2023, lo sgravio contributivo ex art. 43-bis decreto legge n. 109/2018 in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che consente di non versare al Fondo di Tesoreria dell'INPS le quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro e di non versare il ticket di licenziamento.

Esonero contributivo per lavoratori provenienti da imprese in crisi

istituito un beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori provenienti da imprese in crisi, a prescindere dalla loro età anagrafica. Al riguardo, viene esteso l'esonero contributivo ex art. 1, comma 10, legge n. 178/2020 ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo considerato, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età, provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.

Apprendistato professionalizzante in deroga all'età

a decorrere dal 1° gennaio 2022, sussiste la possibilità di assumere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.

Nuovo tetto orario al contratto di solidarietà

le imprese possono stipulare contratti di solidarietà attraverso la contrattazione collettiva aziendale, con l'obiettivo di ridurre l'orario di lavoro per evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego. Il massimale della riduzione media oraria viene innalzato dall'attuale 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà all'80% a decorrere dal 1° gennaio 2022. Per ciascun lavoratore, il massimale della percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro attualmente fissato al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato è innalzato al 90% a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Nuovo limite per la stipula del contratto di espansione - il contratto di espansione si estende anche agli anni 2022 e 2023, e si amplia il campo di applicazione inserendo anche le imprese con almeno 50 addetti. Pertanto, anche 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;
- prevedere - per tutti gli altri addetti non interessati dalle uscite - una riduzione oraria (che può arrivare anche fino al 100%);
- programmare nuove assunzioni (1 ogni 3 uscite per imprese con organico superiore a 1.000 dipendenti, mentre per le imprese di dimensioni inferiori sarà l'accordo collettivo a definire il rapporto entrate/uscite).

Estensione degli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori subordinati

estesi gli ammortizzatori sociali a tutti i lavoratori subordinati, anche con una minima anzianità di lavoro (30 giorni), compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio. L'estensione della platea degli assicurati è pari a 12,4 milioni di lavoratori. Sale anche l'importo del trattamento a circa € 1.200,00.

Confermato, poi, il contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% è a carico del lavoratore.

Ulteriori 12 mesi di CIGS aggiuntivi per le aziende in crisi

per i lavoratori già in CIGS (con le due causali della riorganizzazione aziendale,

anche per realizzare processi di transizione, e della crisi aziendale) è previsto un ulteriore sostegno per aiutare tali addetti di aziende con più di 15 dipendenti nelle transizioni occupazionali.

Al riguardo, vengono concessi fino a 12 mesi complessivi di CIGS aggiuntivi (non ulteriormente prorogabile). In sede di procedura di consultazione sindacale dovranno essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego. La legge di Bilancio riconosce all'impresa che assume a tempo indeterminato una persona in CIGS, derivante dal nuovo strumento dell'accordo di transizione occupazionale, un incentivo economico, che consiste in 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).

Sgravio contributivo totale per le assunzioni in apprendistato di I livello

anche per il 2022 è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100%, 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

viene reso strutturale, a partire dal 2022, il congedo di paternità sia obbligatorio che facoltativo, confermando la durata di 10 giorni, come previsto per il 2021. Inoltre, viene disposto che dal 2022 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.