

Guida pratica

LEGGE DI BILANCIO 2022

Documento informativo

LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234

**Politiche attive, RDC , riforma degli
ammortizzatori sociali incentivi per le donne.
Ecco le misure per l' anno 2022. nella Legge di
Bilancio 2022.**

INDICE DEGLI ARGOMENTI

Reddito di cittadinanza Assunzione agevolata di lavoratori da imprese in crisi	1
Esonero contributivo sulla quota a carico del lavoratore Fondo sociale per occupazione e formazione Congedo di paternità Decontribuzione lavoratrici madri	2
Parità salariale di genere Parità di genere Apprendistato professionalizzante per i lavoratori sportivi	3
Agevolazioni per lo sviluppo dello sport Contratto di espansione NASpl	4
DIS-COLL Cessazione di attività produttive nel territorio nazionale	5
Sostegno per le lavoratrici autonome in maternità Assunzione di lavoratori in CIGS Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)	6
Cooperative di lavoratori Lavoratori dello spettacolo Sgravo contributivo apprendisti Tirocinio curricolare ed extracurricolare (commi 720-726)	7



REDDITO DI CITTADINANZA

Fonte

(commi 73-86)

La legge di Bilancio 2022 **rifinanzia il reddito di cittadinanza**. Viene, inoltre, modificata la disciplina sostanziale del beneficio economico di cui al decreto-legge n.4 del 2019.

In particolare:

- si introduce un **piano di controlli**, definito annualmente dall'INPS, per la verifica dei **beni patrimoniali** detenuti all'estero;
- si prevede l'**impignorabilità del reddito di cittadinanza**;
- si associa la **dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)** alla domanda di RdC;
- si ridefinisce la disciplina dell'offerta congrua di lavoro riducendo **da 3 a 2 il numero delle offerte congrue** tra le quali il percettore di RdC è tenuto ad accettare l'offerta di lavoro e riducendo in linea generale **da 100 a 80 i km** entro cui la prima offerta è congrua. Per la seconda offerta la congruità prescinde dalla collocazione geografica;
- si estende **la revoca del beneficio del RdC in caso di condanna penale definitiva** ad ulteriori reati rispetto a quelli già contemplati e si prevede l'obbligo di comunicazione all'INPS, da parte della cancelleria del giudice, delle sentenze che comportano la revoca del RdC;

Gli incentivi alle assunzioni previsti sono **riconosciuti anche ai datori di lavoro** che assumano percettori di RdC con contratto anche a tempo determinato o a tempo indeterminato anche parziale; **alle agenzie per il lavoro**, in caso di assunzione di beneficiari di RdC, a seguito di specifica attività di mediazione, **è riconosciuto un incentivo pari al 20%** di quello previsto per i datori di lavoro. È previsto un monitoraggio da parte dell'ANPAL.

ASSUNZIONE AGEVOLATA DI LAVORATORI DA IMPRESE IN CRISI

Fonte

(comma 119)

L'**esonero contributivo** riconosciuto dall'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178) **è esteso anche ai datori di lavoro** che assumono, nel biennio 2021-2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, di qualsiasi età anagrafica, provenienti 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 istituita dal Ministero dello sviluppo economico d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, comma 852, della legge n. 296/2006.

Si fa presente che l'**esonero contributivo** in sopra menzionato è attualmente riconosciuto **nella misura del 100%**, per un periodo **massimo di 36 mesi** (elevati a 48 per le assunzioni effettuate nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**) e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di under 36 effettuate nel biennio 2021-2022.



ESONERO CONTRIBUTIVO SULLA QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE

Fonte

(comma 121)

In via eccezionale e con riferimento ai periodi di paga **dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022**, è previsto, per i rapporti di lavoro dipendente, **un esonero sulla quota lavoratore** dei contributi previdenziali dello 0,8 in punti percentuali per l'invalidità e la vecchiaia.

FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

Fonte

(commi 122-130)

Viene incrementata la dotazione del **Fondo sociale per occupazione e formazione** per finanziare:

- **l'indennità giornaliera onnicomprensiva per i lavoratori del settore della pesca**, pari a 30 euro per l'anno 2022.
- misure di **sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center**;
- **sgravi contributivi in favore di società in procedura fallimentare** o in amministrazione straordinaria per il 2022 e il 2023.
- **la proroga CIGS e la mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale** complessa e la CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica;
- l'integrazione delle misure di **sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA**;
- **percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro** (c.d sistema duale).

Vengono incrementate di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024 le risorse destinate ai percorsi formativi.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Fonte

(comma 134)

La legge di Bilancio 2022 rende **permanente il congedo di paternità**, obbligatorio e facoltativo. Dal 2022 pertanto la durata del congedo di paternità obbligatorio **è pari a 10 giorni e ad un giorno per quello facoltativo**.

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI

Fonte

(comma 137)

Si riconosce in via sperimentale per l'anno 2022, **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 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.



PARITÀ SALARIALE DI GENERE

Fonte

(comma 138)

Incrementata di **50 milioni di euro** a decorrere dal 2023 la dotazione del **Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere**. L'incremento è destinato anche alla copertura finanziaria di **interventi a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro**, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.

PARITÀ DI GENERE

Fonte

(commi 139-148 e comma 660)

Prevista l'adozione di un **Piano strategico nazionale per la parità di genere**, con l'obiettivo, tra l'altro, di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. A tal fine si istituisce una **cabina di regia inter-istituzionale** e un **osservatorio nazionale** per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, attribuendo a quest'ultimo il compito di realizzare un **sistema nazionale di certificazione della parità di genere**. La definizione dei parametri per il conseguimento di tale certificazione è demandata ad apposito decreto del Presidente del consiglio o dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità.

Viene istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER I LAVORATORI SPORTIVI

Fonte

(comma 154)

Viene **ridotto il limite massimo di età** per le **società e associazioni sportive** professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di **apprendistato professionalizzante**. Il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante per i lavoratori sportivi è possibile a condizione che la decorrenza iniziale del rapporto di apprendistato abbia luogo **entro il giorno precedente il compimento, da parte dell'atleta, dei 24 anni** anziché entro il giorno precedente il compimento dei 30 anni.



AGEVOLAZIONI PER LO SVILUPPO DELLO SPORT

Fonte

(comma 189)

Rifinanziato, anche per l'anno 2023, il fondo istituito dall'articolo 1, comma 34, della legge di Bilancio 2021 nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'**esonero**, anche parziale, **dal versamento dei contributi previdenziali** a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.

CONTRATTO DI ESPANSIONE

Fonte

(comma 215)

Esteso il periodo di sperimentazione del **contratto di espansione agli anni 2022 e 2023**. Per tali anni il limite minimo di **unità lavorative in organico** per poter accedere al beneficio (anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi) **non può essere inferiore a 50**.

NASPI

Fonte

(commi 221 e 222)

Dal 1° gennaio 2022 la copertura **NASpl** è estesa (con relativa contribuzione) **agli operai agricoli** a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci. **Viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro** negli ultimi 12 mesi richiesto, ai fini del riconoscimento, della NASpl; **la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione** (e non dal quarto mese, come attualmente previsto) ovvero dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.



DIS-COLL

Fonte

(comma 223)

Novità anche per l'indennità di disoccupazione DIS-COLL. In relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1 °gennaio 2022, **la DIS-COLL:**

- **si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione** (anziché dal quarto mese, come attualmente previsto);
- **è corrisposta mensilmente** per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento;
- non può in ogni caso superare la **durata massima di 12 mesi**; per i periodi di fruizione della indennità è riconosciuta la contribuzione figurativa.

CESSAZIONE DI ATTIVITÀ PRODUTTIVE NEL TERRITORIO NAZIONALE

Fonte

(commi da 224 a 238)

Introdotti regole e vincoli procedurali per i licenziamenti ad opera di datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.

Qualora tali datori di lavoro volessero chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e licenziando un numero di lavoratori non inferiore a 50, **sono obbligati a darne comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico, all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL)**. La comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato. Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'INPS.

SOSTEGNO PER LE LAVORATRICI AUTONOME IN MATERNITÀ



Fonte

(comma 239)

In favore delle lavoratrici di cui agli articoli 64 (lavoratrici autonome e in collaborazione coordinata e continuativa iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie), 66 (commercianti, artigiane ed imprenditrici agricole) e 70 (libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza) del decreto legislativo n. 151 del 2021 che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, **l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.**

ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN CIGS

Fonte

(commi 243-248)

Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori **beneficiari** degli ulteriori 12 mesi di **trattamento straordinario di integrazione salariale** di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015 (inserito dalla legge di Bilancio 2022), è riconosciuto **per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario** che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a 12. **Sono esclusi dall'incentivo i datori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** (di cui all'articolo 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604) **ovvero a licenziamenti collettivi** (disciplinati ai sensi degli articoli 4, 5 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni). Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è infine possibile assumere in apprendistato professionalizzante e senza limiti di età i lavoratori beneficiari degli ulteriori 12 mesi di trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015.

GARANZIA DI OCCUPABILITÀ DEI LAVORATORI (GOL)

Fonte

(commi 249-252)

Consentita la sottoscrizione, nell'ambito del programma di **Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**, di accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, finalizzati a realizzare **progetti formativi e di inserimento lavorativo** nei settori della transizione ecologica e digitale per la formazione dei lavoratori nei medesimi settori. Estesa ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma GOL.



COOPERATIVE DI LAVORATORI

Fonte

(commi 253-254)

Al fine di salvaguardare l'occupazione e assicurare la continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, alle **società cooperative che si costituiscono dal 1° gennaio 2022** è riconosciuto l'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** complessivi a carico dei datori di lavoro, nel limite di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero è riconosciuto, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa.

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Fonte

(comma 352)

Istituito il "**Fondo per il sostegno economico temporaneo - SET**", con una dotazione di 40 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Il Fondo finanzia provvedimenti legislativi recanti misure di **sostegno economico temporaneo in favore dei lavoratori**, dipendenti o autonomi, che prestino a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la **produzione e la realizzazione di spettacoli**.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO APPRENDISTI

Fonte

(comma 645)

Prorogato per il 2022 lo **sgravio contributivo totale** per i contratti di **apprendistato di primo livello**, stipulati nel medesimo anno. Lo sgravio totale è riconosciuto in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti con contratto di apprendistato di primo livello pari o inferiore a 9.

TIROCINIO CURRICOLARE ED EXTRACURRICOLARE

Fonte

(commi 720-726)

La legge di Bilancio 2022 definisce il tirocinio curricolare come il percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto. Si demanda, inoltre, al Governo e alle regioni la conclusione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della norma e in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, di un **accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari sulla base dei criteri espressamente indicati dalla legge di Bilancio 2022**. Si individuano le sanzioni in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione e si specifica che il tirocinio, che non si configura quale rapporto di lavoro, non può essere utilizzato in sostituzione di un rapporto di lavoro dipendente.



Contattaci per saperne di più:

Tel. **+39 081 850 23 78**

Mob. **+39 335 65 65 658**

E-mail **info@certform.it**

Referente **Rocco Amoruso - HR Manager**