

**Bilancio di previsione dello Stato
per l'anno finanziario 2022 e
bilancio pluriennale per il
triennio 2022-2024**

LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234

MISURE IN MATERIA DI LAVORO

Tra le **disposizioni in materia di lavoro**, è previsto il “riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali”. Con riferimento agli ammortizzatori “in costanza di rapporto di lavoro”, e specificamente ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS) di cui sono destinatarie le imprese dell’industria edile, sono previste una serie di modifiche normative di carattere generale, la cui valutazione è sostanzialmente positiva. Tuttavia, si rileva l’**assenza di alcune misure specifiche per il settore edile**, con particolare riferimento a determinati interventi correttivi della vigente normativa in materia di cassa integrazione ordinaria (CIGO), che si rendono necessari per tenere conto delle peculiarità del settore. Si rileva, altresì, che l’aliquota di finanziamento della CIGO posta a carico delle imprese edili per gli operai rimane invariata e, quindi, resta notevolmente più elevata rispetto a quanto previsto per il settore industriale (4,70% rispetto a 1,70%-2,00%).

Per quanto riguarda la formazione, si considerano, in via generale, positive le disposizioni contenute nella legge in esame, che risultano anche in linea con le previsioni contenute nel PNRR in merito allo sviluppo delle competenze dei lavoratori. D’altra parte, in considerazione del notevole fabbisogno di manodopera stimato per il settore edile nel breve-medio periodo e della conseguente necessità di implementare azioni di riqualificazione e formazione professionale nei confronti di lavoratori provenienti da altri settori (soprattutto quelli attualmente interessati da crisi occupazionali), si ritiene **indispensabile che una quota delle risorse investite sulla formazione sia destinata specificamente al sistema bilaterale per la formazione e la sicurezza del settore edile**.

MISURE IN MATERIA PENSIONISTICA

- **MODIFICA DELLA NORMATIVA SULL'APE SOCIALE**
(Art. 1, Co. 91-92)

L'istituto sperimentale dell'**APE sociale** è **prorogato al 31 dicembre 2022**, con l'introduzione di alcune modifiche alla relativa disciplina di accesso. Tra queste, si segnala la **riduzione da 36 a 32 anni del requisito dell'anzianità contributiva** "per gli operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini".

MISURE IN MATERIA DI LAVORO

- **ESONERI CONTRIBUTIVI PER I LAVORATORI PROVENIENTI DA IMPRESE IN CRISI**
(ART. 1, co. 119)

Previsto il riconoscimento dell'**esonero contributivo del 100% per 36 mesi**, di cui all'art. 1, comma 10, della L.n. 178/2020, anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo 2021-2022, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, 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. Tale beneficio è riconosciuto nel limite di spesa pari a 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.

- **ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI LAVORATORI**
(ART. 1, co. 121)

In via eccezionale, **per i rapporti di lavoro dipendente**, con riferimento ai periodi di paga **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022**, è riconosciuto un **esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore**.

La misura dell'esonero è pari a 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro (maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima).

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- **RIFINANZIAMENTO FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE E PROROGA DI DISPOSIZIONI VARIE**
(Art. 1, co. 122 – 126 – 127 - 129)

Incrementato di 321,4 milioni di euro per l'anno 2022 e di 300 milioni di euro a decorrere dall'anno 2023, il **Fondo per l'occupazione e la formazione**.

Prorogata per gli anni 2022 e 2023 la disposizione che riconosce, alle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che abbiano usufruito di **CIGS per**

cessazione di attività negli anni 2019, 2020 e 2021, l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del TFR, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro, e dal pagamento del ticket di licenziamento. A tal fine, si provvede a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione (21 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024).

Destinati 60 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, per il riconoscimento da parte delle Regioni di CIGS in deroga, fino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa, al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale.

Prorogata, per gli anni 2022, 2023 e 2024 nel limite di spesa rispettivamente di 130 milioni di euro per l'anno 2022, 100 milioni di euro per l'anno 2023 e 50 milioni di euro per l'anno 2024, la disposizione che consente la **proroga**, sino al limite massimo di 6/12 mesi, del periodo di **CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale o contratto di solidarietà**, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale; peraltro, in considerazione dell'introduzione della nuova fattispecie dell'accordo di transizione occupazionale (relativo alla CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale, vd. oltre), per il 2022 la proroga qui illustrata potrà essere concessa solo per la causale CIGS per contratto di solidarietà.

- **ESONERO CONTRIBUTIVO PER LAVORATRICI MADRI AL RIENTRO DALLA MATERNITA'**
(ART. 1, co. 137)

Riconosciuto, in via sperimentale, **per l'anno 2022 un esonero pari al 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato**, a decorrere dalla data di rientro nel posto di lavoro dopo il congedo di maternità e per un periodo massimo di un anno dal predetto rientro.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- **RIORDINO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI LAVORATORI BENEFICIARI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**
(Art. 1, co. 191-192)

A decorrere dal 1° gennaio 2022, viene ampliata la platea dei lavoratori destinatari dei trattamenti di **cassa integrazione ordinaria** (CIGO) e di **cassa integrazione straordinaria** (CIGS) previsti e disciplinati dal Titolo I del d.lgs. n. 148/2015.

In primo luogo, il **requisito dell'anzianità minima di effettivo lavoro** – che il singolo lavoratore deve possedere, presso l'unità produttiva per cui è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della richiesta medesima – viene **ridotto da 90 a 30 giorni**.

In secondo luogo, l'**accesso ai trattamenti di integrazione salariale, con i relativi obblighi contributivi** – attualmente previsto soltanto nel caso di apprendistato professionalizzante – viene **esteso a tutti gli apprendisti**. Inoltre, per gli apprendisti sarà possibile fruire dei

trattamenti **sia di CIGO (come in precedenza già previsto per il settore edile) che di CIGS**, ovviamente nel caso in cui l'impresa rientri nel campo di applicazione sia dell'una che dell'altra.

Infine, per completezza di informazione, la platea dei beneficiari viene estesa ai lavoratori a domicilio.

- **COMPUTO DEI DIPENDENTI**

(Art.1, co. 193)

Ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti (agli effetti del d. lgs. n. 148/2015), vanno ricompresi nel calcolo "tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda."

Questa disposizione individua quali lavoratori debbano essere considerati al fine di determinare le soglie dimensionali per l'accesso alle prestazioni di integrazione al reddito (es. CIGS). Si ricorda che, ai sensi della normativa previgente, apprendisti e dirigenti erano già ricompresi nella determinazione della soglia dimensionale per l'accesso alla CIGS.

Come precisato dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, "si chiarisce, con il nuovo comma, che sono da includersi nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca."

- **AUMENTO DEGLI IMPORTI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE**

(Art. 1, co. 194)

Con riferimento all'importo del trattamento di integrazione salariale (sia ordinaria che straordinaria), viene superata la previsione di due massimali differenziati sulla base della retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento (c.d. retribuzione soglia).

Nello specifico, viene **eliminato il massimale inferiore**; pertanto, all'importo del trattamento di integrazione salariale relativo a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sarà applicato esclusivamente il massimale superiore, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento. Resta comunque ferma la rivalutazione annuale del massimale stesso.

- **CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE**

(Art. 1, co. 195)

A decorrere dal 1° gennaio 2025, **l'aliquota del contributo addizionale**, dovuto dai datori di lavoro che fanno ricorso ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO/CIGS), è fissata in misura

ridotta in favore dei datori medesimi **che non abbiano fruito dei predetti trattamenti per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato.**

- **MODALITÀ DI EROGAZIONE E TERMINE PER RIMBORSO PRESTAZIONI**
(Art. 1, co. 196)

Viene **introdotto un termine di decadenza per l'invio all'INPS**, da parte del datore di lavoro, dei dati necessari per la liquidazione ai lavoratori dei trattamenti di integrazione salariale, nel caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Istituto.

Tale invio deve essere effettuato entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.

Decorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e i connessi oneri restano a carico del datore di lavoro inadempiente.

- **CAUSALI DI INTERVENTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE**
(Art. 1, co. 199)

Con riferimento alle causali di accesso alla cassa integrazione straordinaria, la "**CIGS per riorganizzazione**" viene estesa alla realizzazione di **processi di transizione**, individuati con apposito DM da adottare entro 60 giorni.

Inoltre, la "**CIGS per contratto di solidarietà**" vede, per i contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022, un aumento della percentuale massima di riduzione oraria, sia a livello di media complessiva (80% anziché 60%) sia a livello individuale (90% anziché 70%).

- **ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE**
(Art. 1, co. 200)

Viene introdotto il c.d. **accordo di transizione occupazionale**: alle imprese che abbiano fruito di CIGS per riorganizzazione o per crisi aziendale può essere concesso (in deroga ai limiti di durata della medesima CIGS, nonché in deroga ai limiti di durata massima complessiva delle integrazioni salariali), al fine di sostenere le transizioni occupazionali, **un ulteriore intervento di CIGS finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero**, per un massimo di 12 mesi non ulteriormente prorogabili.

A tal fine, nell'ambito della prevista procedura consultazione sindacale, deve essere sottoscritto un accordo sindacale che definisca le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, che possono essere cofinanziate dalle Regioni. Per i lavoratori interessati è previsto l'accesso al Programma GOL – Garanzia Occupabilità Lavoratori.

- **CONDIZIONALITÀ E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE**

(Art. 1, co. 202)

È stata riformulata la disciplina relativa alle misure di condizionalità, ossia l'obbligo di partecipare a iniziative di formazione e/o riqualificazione professionale, per i lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale (CIGS).

- **CONTRATTO DI ESPANSIONE**

(Art. 1, co. 215)

Sarà possibile stipulare il contratto di espansione **anche negli anni 2022 e 2023**. Inoltre, la soglia dimensionale di accesso per le aziende scende a **50 dipendenti** (rispetto ai 100 previsti nel corrente anno 2021), sempre calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

- **DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

(Art. 1, co. 216)

Per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti di cassa integrazione straordinaria (CIGS), è riconosciuto - in deroga ai limiti di durata della medesima CIGS, nonché in deroga ai limiti di durata massima complessiva delle integrazioni salariali – un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023.

Tale trattamento è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023.

- **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA**

(Art. 1, co. da 224 a 237)

È stata introdotta una **norma**, il cui ambito di applicazione riguarda il datore di lavoro, **che nell'anno precedente abbia occupato mediamente almeno 250 dipendenti**, che intenda procedere alla **chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo** situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e **licenziamento di almeno 50 lavoratori**.

La norma **non si applica** ai datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. n. 118/2021.

I datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della disposizione qui illustrata sono tenuti ad avviare, almeno 90 giorni prima dell'inizio della procedura di licenziamento collettivo di cui

alla legge n. 223/1991, una nuova procedura ad hoc che prevede il coinvolgimento di rappresentanze sindacali aziendali, organizzazioni sindacali territoriali, Regione, Ministero del lavoro, MISE e ANPAL. Nell'ambito di tale nuova procedura, il datore di lavoro è tenuto a presentare un **piano**, di durata massima pari a 12 mesi, per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, da discutere ed eventualmente sottoscrivere con RSA/RSU e OO.SS., alla presenza dei predetti soggetti istituzionali.

I lavoratori interessati dal piano eventualmente sottoscritto possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al nuovo art. 22-ter del d. lgs. n. 148/2015 (introdotto dalla legge di bilancio, come sopra illustrato), nel limite massimo di un importo complessivo di spesa specificamente stanziato. I lavoratori medesimi beneficeranno, altresì, delle misure di politica attiva rientranti nel Programma GOL – Garanzia Occupabilità Lavoratori.

Nel caso di accordo sindacale sul piano di cui sopra, qualora il datore di lavoro, al termine dell'attuazione del piano stesso, avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991, non si applica la disposizione di carattere generale secondo cui, se la predetta procedura si conclude con un mancato accordo sindacale, la misura del ticket di licenziamento è triplicata (art. 2 comma 35 della legge n. 92/2012).

Invece, nel caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale sul predetto piano, qualora il datore di lavoro, decorsi i termini della nuova procedura qui illustrata, avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n.223/91, non trovano applicazione i commi 5 e 6 dell'art. 4 della medesima legge (relativi alla c.d. fase di consultazione sindacale). E' prevista, tuttavia, l'applicazione del ticket di licenziamento in misura triplicata (ai sensi dell'art. 2 comma 35 della legge n. 92/12) aumentato del 50 per cento.

Ulteriori penalizzazioni, in termini di incremento della misura del ticket di licenziamento, sono previste nei casi di mancata presentazione del piano da parte del datore di lavoro o qualora il piano presentato non contenga gli elementi obbligatori previsti dalla norma qui considerata o, ancora, nel caso di inadempienza rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano medesimo (inadempienza di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro).

- **FORMAZIONE PROFESSIONALE, POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E PROMOZIONE**
(Art. 1, co. 240-241)

Prevista la possibilità che, con accordo interconfederale stipulato dalle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nelle Province autonome di Trento e di Bolzano, possa essere istituito un fondo territoriale intersettoriale.

Si prevede che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua (art. 118, legge n. 388/2000) possano finanziare in tutto o in parte anche **piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione**

salariale in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riorganizzazione aziendale, crisi aziendale (con eccezione della cessazione dell'attività produttiva o ramo di essa), contratto di solidarietà, assegno ordinario assicurato dai fondi di solidarietà bilaterali (artt. 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del d.lgs. n. 148/2015).

- **MISURE IN FAVORE DEI DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA**

(Art. 1, da co. 243 a 247)

Per le assunzioni con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** di lavoratori **beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale** di cui all'articolo 22-ter del d.lgs. n. 148/2015 (accordo di transizione occupazionale, sopra illustrato), è concesso ai datori di lavoro privati, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, per **massimo 12 mesi, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale** autorizzato che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il beneficio è riconosciuto se nei sei mesi precedenti l'assunzione non si è proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Prevista la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito in caso di licenziamento individuale o collettivo effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione.

Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

- **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE**

(Art. 1, co. 248)

Prevista, **dal 1° gennaio 2022**, la possibilità di assumere in **apprendistato professionalizzante, senza limiti di età**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, **anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale per accordo di transizione occupazionale** (introdotto dalla legge di bilancio in esame).

- **PATTI TERRITORIALI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E DIGITALE**

(Art. 1, co. 249)

Nell'ambito del **programma di Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**, è prevista la possibile sottoscrizione di accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, enti del terzo settore, **associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, al fine di realizzare **progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale** (definiti e individuati con decreto interministeriale), mirati al inserimento/reinserimento, con adeguata formazione, di lavoratori

disoccupati, inoccupati e inattivi, nonché alla riqualificazione di lavoratori già occupati e a potenziare le loro conoscenze.

- **OSSERVATORIO PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

(Art. 1, co. 257)

Istituito, presso il Ministero del Lavoro, un **osservatorio permanente**, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e **composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale** per il monitoraggio/valutazione delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali.

- **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO**

(Art. 1, co. 645)

Previsto 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 nel medesimo anno, uno sgravio contributivo in misura pari al 100% (con riferimento al contributo di cui all'art. 1 comma 773 quinto periodo della legge n. 296/2006), in favore dei datori di lavoro che occupino fino a 9 dipendenti, per i primi 3 anni di vigenza del contratto stesso.

Resta ferma l'aliquota del 10% per gli anni di contratto successivi al terzo.

- **RIORDINO DELLA DISCIPLINA SUL TIROCINIO EXTRACURRICULARE**

(Art. 1, da co. 720 a 726)

Definito il tirocinio quale *“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”*. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce “curriculare”

Prevista, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio, la definizione, da parte della Conferenza Stato-Regioni, di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, secondo stringenti criteri previsti dalla stessa legge di bilancio.