

Alle Società FISE Acap

c.a. Signori Presidenti e Amm.ri Delegati
Direttori Generali
Direttori del Personale
Componenti il Consiglio Direttivo

Oggetto: Legge di Bilancio 2022 (Legge 30.12.2021, n. 234) – Principali disposizioni in materia di lavoro subordinato privato.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre u.s. è stata pubblicata la legge n. 234/2021 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”.

Come di consueto, la Legge di Bilancio consta di numerosissimi commi (1.013 solo nell'articolo 1) ed è quindi di complessa lettura e difficoltosa individuazione dei temi di interesse.

Di seguito, si riportano le principali disposizioni in materia di lavoro subordinato privato, ritenute di interesse per le aziende del settore.

Norme in materia previdenziale (Articolo 1, commi 87-94)

Tra le misure adottate, si segnala:

- ai fini dell'accesso al trattamento di pensione, la trasformazione dell'opzione “Quota 100” in quota 102, attraverso il raggiungimento dei 64 anni di età anagrafica e 38 di anzianità contributiva, esclusivamente per coloro che maturano tali requisiti entro il 2022 (in attesa di una specifica circolare INPS, cfr. il Messaggio dell'Istituto n. 97 del 10.1.2022);
- la proroga fino al 31.12.2022 della possibilità di accedere all'“APE sociale” per determinate attività lavorative considerate gravose e soggetti “deboli” come disoccupati, invalidi, etc.;
- proroga di un anno dell'opzione donna con possibilità di accesso al trattamento pensionistico con requisiti ridotti (58 anni di età e 35 di contributi).

Riduzione temporanea contributi a carico del lavoratore (Articolo 1, comma 121)

Per il solo anno 2022, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che “la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima”.

La formulazione adottata, con il riferimento su base mensile alla retribuzione limite, non appare chiara; è pertanto auspicabile un intervento interpretativo da parte del Legislatore o dell'INPS.

Congedo di paternità (Articolo 1, comma 134)

Reso strutturale e stabilizzato il congedo di paternità obbligatorio in misura pari a 10 giorni più un giorno facoltativo, con le medesime modalità già previste dalle precedenti disposizioni, in vigore dal 2012, che hanno progressivamente aumentato il numero dei giorni e le relative coperture a carico INPS.

Sul punto, lo stesso Istituto ha recentemente ribadito (circolare n. 1/2022 del 3 gennaio u.s.) che devono presentare domanda solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato dall'INPS, mentre nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, il lavoratore deve solamente comunicare a quest'ultimo la fruizione del congedo.

Decontribuzione lavoratrici madri (Articolo 1, comma 137)

La norma prevede, per l'anno 2022, un esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, per un anno a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Certificazione della parità di genere (Articolo 1, comma 138 e seguenti)

Previsti benefici contributivi in favore di imprese pubbliche e private che acquisiscano una "Certificazione della parità di genere", attestante le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro al fine di ridurre i divari di genere (certificazione di recente introdotta nel "Codice delle pari opportunità" - d. lgs. n. 198/2006).

Le modalità di attuazione della norma sono rinviate a un successivo decreto interministeriale.

Previste anche altre iniziative in tal senso, come un "Piano strategico nazionale per la parità di genere", un "Osservatorio Nazionale", una "Cabina di regia interistituzionale, un "Tavolo permanente".

Ammortizzatori sociali (Articolo 1, commi 191 e seguenti)

Nell'ambito di un riordino del sistema degli ammortizzatori in direzione della universalità delle coperture, il Legislatore ha ampliato notevolmente l'ambito applicativo del d. lgs. n. 148/2015, sia in termini soggettivi, estendendolo alle aziende con meno di 16 dipendenti, sia oggettivi, prevedendo nuove ed ulteriori causali in base alle quali poter attivare la richiesta di strumenti di integrazione del reddito, adeguando gli importi, riducendone in taluni casi i costi a carico delle aziende.

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato, pochissimi giorni dopo l'approvazione della legge, una ampia circolare in materia (n. 1 del 3 gennaio 2022, disponibile al seguente link <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/Circolare-1-del-03012022.pdf>).

Sinteticamente, si riportano gli aspetti principali che possono risultare di interesse per le aziende del settore:

- requisito di anzianità di effettivo lavoro per poter accedere alla platea dei beneficiari delle integrazioni salariali ridotta da 90 a 30 giorni;
- ampliata la platea delle categorie di lavoratori che debbono essere inclusi ai fini del computo dei dipendenti (compresi, ad es., dirigenti e apprendisti);
- eliminato l'importo della cassa integrazione riferito al massimale inferiore: dall'1.1.2022 vi sarà un unico importo;

- aumentate le misure della contribuzione addizionale che le imprese sono tenute a versare nei casi di effettivo utilizzo degli strumenti, e previsione di un regime di riduzione di tali misure in caso di mancata fruizione degli ammortizzatori per almeno 24 mesi consecutivi;
- previsione di obblighi di comunicazione all'INPS da parte del datore di lavoro dei necessari dati nei casi in cui non anticipi il pagamento delle integrazioni salariali;
- estensione della CIGS in caso di riorganizzazione aziendale, ai "processi di transizione", intendendo con ciò le "trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche" (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2022, paragrafo 12.a);
- ridotta a cinquanta dipendenti la soglia occupazionale per l'accesso al "contratto di espansione".

Rimborso forfettario lavoratori "fragili" (Articolo 1, comma 969)

La norma prevede l'erogazione a carico dell'INPS di un importo pari a 1.000 euro, non utile ai fini della formazione del reddito, in favore dei lavoratori di cui all'articolo 26, comma 2, del DL n. 18/2020 ovvero quelli "fragili" la cui prestazione, nel corso del 2021, non è stata svolta in modalità agile e la cui assenza dal servizio era per legge equiparata al ricovero ospedaliero.

Tale somma ristora quei lavoratori che abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia, previa domanda con autocertificazione del possesso dei requisiti.

Sostegno economico ai lavoratori con contratto part-time verticale – (Articolo 1, comma 971).

La norma istituisce un Fondo per il "sostegno economico" dei lavoratori con contratto a part-time ciclico verticale. Per le modalità di attuazione dell'intervento il comma 971 rinvia ad "un apposito provvedimento normativo".

Cordiali saluti.

Il Segretario
(Donatello Miccoli)



ac