

Legge di Bilancio 2022: novità per il lavoro

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 4 Gennaio 2022

Tra le varie novità in materia di lavoro si evidenzia la riforma degli ammortizzatori sociali, le diverse agevolazioni contributive riservate alle assunzioni di nuovi lavoratori dipendenti e condizioni più vantaggiose di quelle ordinarie per l'uscita dal mondo del lavoro. Passiamo in rassegna le principali novità.



La nuova [Legge di Bilancio 2022, L. n. 234 del 30 dicembre 2021](#), pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31.12.2021, prevede diverse novità relativamente a tutto ciò che riguarda il lavoro e le politiche sociali.

Tra queste novità, molte sono destinate a fornire nuovo impulso alla crescita economica del Paese, ma anche a migliorare la condizione di lavoro dei lavoratori già in forze.

Tra questi si segnala brevemente l'introduzione del programma "GOL", ossia "Garanzia di occupabilità dei lavoratori", ma anche novità per NASpI, trattamenti di integrazione salariale, così come per l'uscita anticipata dal mondo del lavoro.

Legge di Bilancio per il 2022: le novità in tema di lavoro, previdenza e politiche sociali

Politiche attive: GOL e formazione

In materia di politiche attive del lavoro, formazione professionale così come promozione dell'occupazione, si segnala:

- il rifinanziamento del **reddito di cittadinanza**;
- specifiche attività connesse all'attuazione delle **politiche attive del lavoro in favore dei giovani**;
- misure volte a favorire il migliore **funzionamento dei centri per l'impiego**;
- l'attivazione del **nuovo programma "GOL"**, ossia "*Garanzia di occupabilità dei lavoratori*", che grazie ad accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, associazioni sindacali di datori di lavoro e lavoratori, ma anche enti del terzo settore, mira a realizzare **progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale** per la formazione dei lavoratori in tali settori. Tale strumento è esteso anche ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale, e fa in modo che tali soggetti possano ricevere assistenza intensiva all'inserimento occupazionale all'interno del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori.

Sgravi contributivi

Relativamente alle misure per favorire le assunzioni nel mercato del lavoro, bisogna segnalare una serie di **sgravi contributivi** previsti dalla nuova Legge di Bilancio.

Innanzitutto, i commi 119-121 prevedono uno specifico **esonero contributivo a favore delle assunzioni** a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 per i datori di lavoro privati che nel medesimo periodo assumono **lavoratori subordinati provenienti da imprese in crisi**, indipendentemente dalla loro età anagrafica.

Per tali datori di lavoro viene riconosciuto in via eccezionale per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 un **esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore**.

Viene inoltre **prorogato per il 2022 lo sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato di primo livello** stipulati nell'anno 2022, 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.

Inoltre si riconosce l'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** complessivi a carico dei datori di lavoro **per le società cooperative che si costituiscono a partire dal 1° gennaio 2022**. Ciò sarà concesso nel limite di 6.000 € su base annua e per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione di tale cooperativa.

Viene infine **prorogato il contratto di espansione** sia per l'anno 2022 che per l'anno 2023, con un limite minimo di unità lavorative in organico di 50.

Trattamenti di integrazione salariale: le novità per il 2022

Novità sono previste anche in materia di trattamenti di integrazione salariale: la Legge di Bilancio 2022 prevede infatti l'**estensione** dell'ambito di applicazione **dei trattamenti di integrazione salariale sia per i lavoratori a domicilio che per i lavoratori apprendisti** che finora erano esclusi.

Inoltre, per poter accedere a tali trattamenti, viene **ridotto il requisito di anzianità di effettivo lavoro**, che passa **da 90 a 30 giorni**. Modificato anche il metodo con il quale calcolare le soglie relative al numero di dipendenti in forza ai fini dei trattamenti suddetti: bisognerà infatti comprendere tutti i lavoratori subordinati, ivi compresi dirigenti, lavoratori a domicilio e apprendisti.

Viene inoltre modificata la disciplina sul **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro in caso di ammissione a trattamenti ordinari o straordinari di cassa integrazione.

Relativamente ai trattamenti di integrazione salariale, bisogna segnalare che con la nuova Legge di Bilancio viene introdotto uno **specifico obbligo di comunicazione** a carico del datore di lavoro per il caso di pagamento diretto al dipendente da parte dell'INPS del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

Viene modificata la disciplina relativa all'ambito dei datori di lavoro per i quali può trovare applicazione il trattamento straordinario di integrazione salariale e altresì la disciplina delle causali che ammettono alla concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Sono previste inoltre specifiche misure di incentivo per la **sottoscrizione di contratti di apprendistato professionalizzante** in relazione al trattamento straordinario di integrazione salariale per ulteriori 12 mesi (inserito anch'esso dalla LdB 2022) in caso di riorganizzazione aziendale o crisi aziendale in deroga ai limiti di durata previsti.

Misure per la famiglia e sostegno al reddito

Relativamente alle misure di sostegno al reddito bisogna segnalare che è stata disposta l'**indennità di maternità per ulteriori tre mesi** a seguire dalla fine del periodo di maternità "standard" per specifiche categorie di lavoratrici.

Tra le misure per la famiglia bisogna ricordare che con la nuova Legge di Bilancio è reso **strutturale il congedo di paternità** sia obbligatorio che facoltativo, la cui durata è confermata a 10 giorni per quello obbligatorio, e a un giorno per quello facoltativo.

Viene **ridotto del 50% l'esborso di contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti** del settore privato, in via sperimentale, solo per il 2022.

Viene **estesa la NASpl agli operai agricoli a tempo indeterminato** delle cooperative e loro consorzi, i quali trasformano, manipolano o commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, modificando la disciplina dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL in relazione agli eventi di disoccupazione che si sono verificati a partire dal 1° gennaio 2022.

Vengono introdotti anche dei **vincoli procedurali per quei licenziamenti che interessano 50 o più lavoratori**, i quali siano connessi alla chiusura nel territorio nazionale di una sede o struttura autonoma; il mancato rispetto di questa specifica procedura comporterà la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'Istituto Previdenziale.

Novità sui pensionamenti

Vanno ricordate a questo punto anche le novità relative ai pensionamenti.

È prevista infatti l'introduzione del **trattamento di pensione anticipata** definito **“Quota 102”** per i soggetti che nel 2022 riusciranno a raggiungere l'età anagrafica di 64 anni e un'anzianità contributiva pari a 38 anni.

Viene **modificata la disciplina relativa all'APE sociale** prorogando l'applicazione dell'istituto a tutto il 2022 e al contempo riducendo da 36 a 32 anni il requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso a tale misura per gli operai agricoli, i ceramisti, i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

Viene **prorogato il trattamento “Opzione donna”** anche per l'anno 2022 per le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, e un'età pari o superiore a: a) 58 anni per le lavoratrici dipendenti e b) 59 anni per le lavoratrici autonome.

Gestione dell'INPGI

Un'ultima nota va fatta relativamente all'istituto di previdenza dei giornalisti [INPGI](#), che già da diverso tempo navigava in cattive acque.

In particolare viene assicurata la **garanzia pubblica alle prestazioni previdenziali** svolte dalla gestione sostitutiva dell'INPGI in favore di giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti, titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica nonché ai titolari di posizioni assicurative e di trattamenti pensionistici diretti.

Le funzioni previdenziali svolte dall'INPGI sono così trasferite all'INPS a partire dal 1° luglio 2022.

a cura di Antonella Madia

Martedì 4 Gennaio 2022