



AGENS

Agenzia federale dei Trasporti e Servizi

Roma, 18 gennaio 2022
Prot. n. 004/22/H.19.

Alle Aziende associate

L o r o S e d i

OGGETTO: Legge n. 234/2021 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022 – 2024” – Nota di aggiornamento di Confindustria

In Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 è stata pubblicata la [legge in oggetto](#) recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”, entrata in vigore il 1° gennaio c.a.

Nel rinviare al suddetto provvedimento per una disamina più approfondita delle misure adottate, di seguito forniamo una sintesi delle principali disposizioni in materia giuslavoristica contenute nei diversi commi dell’art. 1.

In particolare:

- Comma 87

Per l’anno 2022, la disciplina del trattamento pensionistico anticipato previsto dal comma 1 dell’art. 14¹ del D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 26/2019, viene estesa in favore di coloro che, entro il 31 dicembre 2022, raggiungono i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni di età e un’anzianità contributiva pari a 38 anni (cd quota 102).

Sul punto, si segnala che l’Inps, con il [messaggio n. 97/2022](#), ha fornito le indicazioni operative per la presentazione delle domande di accesso al trattamento in parola.

¹ Art. 14, co. 1, D.L. n. 4/2019 convertito in legge n. 26/2019: “In via sperimentale per il triennio 2019-2021, gli iscritti all’assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall’INPS, nonché alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un’età anagrafica di almeno 62 anni e di un’anzianità contributiva minima di 38 anni, di seguito definita «pensione quota 100». Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo. Il requisito di età anagrafica di cui al presente comma, non è adeguato agli incrementi alla speranza di vita di cui all’articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”.



- Comma 91

Per l'anno 2022 viene prorogato l'istituto dell'Ape Sociale introdotto con la legge di Bilancio 2017. Al riguardo, si segnala l'ampliamento della categoria dei lavori gravosi che possono accedere alla suddetta misura, come riportato nell'allegato 3 alla legge di Bilancio 2022.

Per l'accesso alla suddetta misura da parte dei soggetti in stato di disoccupazione, viene, inoltre, eliminato il requisito dei 3 mesi che dovevano intercorrere dalla fine del godimento della Naspi.

- Comma 94

Viene prorogata, per l'anno 2022, l'Opzione donna prevista dall'art. 16 del D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, in legge n. 26/2019.

- Comma 119

Il regime di sgravi previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020² per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a termine dei c.d. *under 36*, viene esteso ai datori di lavoro che, nel corrente anno, assumano lavoratori subordinati dipendenti di imprese in crisi per le quali è attivo un tavolo di gestione presso il MISE ai sensi dell'art. 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In tal caso, per l'accesso al beneficio contributivo, riconosciuto entro il tetto massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, di 5 milioni per il 2023, di 5 milioni per il 2024 e di 2,5 milioni per il 2025, non opera alcun limite anagrafico.

- Comma 121

In via eccezionale e per il solo anno 2022, viene previsto un esonero di 0.8 punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore 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

² Art. 1, co. 10, della legge n. 178/2020: *“Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.



dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- Comma 134

Viene resa strutturale la misura del congedo obbligatorio di durata pari a 10 giorni per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio. E', inoltre, confermata la possibilità per il padre di astenersi dal lavoro per un ulteriore giorno, previo accordo con la madre ed in sua sostituzione con riguardo al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Al riguardo si segnala la [circolare Inps n. 1/2022](#).

- Comma 137

In via sperimentale, per l'anno 2022, viene introdotto uno sgravio del 50% sui contributi previdenziali previsti a carico delle lavoratrici madri. Detta riduzione opera per un periodo massimo di un anno che decorre dalla data del rientro a lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- Commi da 138 a 150

A decorrere dal 2023, il Fondo per il sostegno della parità di genere istituito con la legge di Bilancio 2021, che per l'anno 2022 ha una copertura di 2 milioni di euro, viene incrementato di € 50 milioni.

Vengono, inoltre, ampliati gli obiettivi del Fondo al fine di contrastare la discriminazione di genere, sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche mediante la definizione di procedure per la certificazione della parità tra uomo e donna.

In coerenza con gli obiettivi della Strategia UE 2022-2025, è prevista l'elaborazione di un Piano strategico nazionale per le politiche per la parità di genere. Si segnala, sul punto, l'istituzione di un Osservatorio nazionale.

Infine, è altresì disposta l'adozione di un Piano strategico nazionale contro la violenza di genere.

- Commi da 191 a 215 e da 243 a 247

In tema di ammortizzatori sociali, la legge di Bilancio 2022 prevede un riordino generale della normativa. Sul punto, preme in primis richiamare la [circolare n. 1/2022 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali](#), alla quale si rinvia per una lettura più approfondita delle diverse misure adottate, nella parte in cui precisa che le modifiche "si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai



trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dal 1° gennaio 2022. Le innovazioni non trovano, invece, applicazione con riferimento alle richieste aventi ad oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione /sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022."

Ciò posto, i principali interventi in materia concernono:

- la platea dei beneficiari, con l'inclusione, tra gli altri, anche degli apprendisti a prescindere dalla specifica tipologia contrattuale applicata;
- i criteri di computo della soglia dimensionale prevista per l'accesso ai diversi trattamenti di integrazione salariale, con l'inclusione dei dirigenti e degli apprendisti;
- la riduzione dell'anzianità di lavoro minimo effettivo richiesta per l'accesso ai trattamenti in parola da 90 a 30 giorni;
- l'eliminazione del massimale minimo previsto dalla lettera a) del comma 5 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i. e il mantenimento del solo massimale di cui alla lettera b) del medesimo comma. Pertanto, dal 1° gennaio 2022 l'entità dei trattamenti di sostegno al reddito sarà pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale entro l'importo massimo rivalutabile attualmente fissato in € 1.199,72;
- a decorrere dal 2025 viene prevista una riduzione del contributo addizionale in favore delle aziende che non abbiano fruito dei suddetti strumenti di sostegno al reddito per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione dei trattamenti stessi³;
- In tema di CIGS:
 - A decorrere dal 1° gennaio 2022 vengono meno i requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dai commi 1, 2 e 3 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i.
 - In ragione della modifica di cui al precedente alinea, il trattamento di cassa integrazione straordinaria viene esteso a

³D.Lgs. n. 148/2015, art. 5, co. 1-ter: *"A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:*

a) al 6 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) al 9 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile".



tutti i datori di lavoro indipendentemente dal settore merceologico di riferimento che, nel semestre precedente quello di presentazione della domanda di accesso al trattamento di sostegno al reddito, abbiano occupato più di 15 dipendenti e che non risultino coperti dai fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo. Conseguentemente vengono estesi in capo alle aziende i connessi obblighi contributivi.

- Viene modificata la causale di intervento legata alla riorganizzazione aziendale che opera anche a fronte di processi di transizione individuati con successivo decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, da adottarsi, sentito il Mise, entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio. Conseguentemente viene rivisto anche il contenuto del programma di cui al comma 2, dell'art. 21, del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i., che comprende le misure di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro.
- Viene rivisto l'istituto del contratto di solidarietà quale terza causale dell'intervento della cassa integrazione straordinaria. In particolare, per i CDS stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria viene elevata all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile, mentre l'aliquota di riduzione complessiva dell'orario di lavoro viene portata al 90% nell'arco dell'intero periodo di vigenza del contratto di solidarietà.
- Al D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i. viene introdotto l'art. 22-ter in tema di transizione occupazionale. In particolare, al fine di sostenere le operazioni di transizione occupazionale all'esito della cassa integrazione straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale (causali di cui alle lettere *a* e *b* dell'art. 21 del medesimo decreto legislativo) è prevista la possibilità, per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, di accedere ad un ulteriore periodo massimo di 12 mesi di trattamento CIGS finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori in esubero, previa definizione, con accordo sindacale, delle azioni dirette a consentire la rioccupazione di detto personale ovvero l'autoimpiego, anche attraverso processi di formazione e



riqualificazione professionale ed anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. I lavoratori interessati da detti programmi accedono, altresì, al c.d. programma “GOL” di cui all’art. 1, comma 324, della legge n. 178/2020.

Inoltre, ai commi da 243 a 247, dell’art. 1, della legge di bilancio vengono previsti ulteriori sgravi contributivi⁴ in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all’art. 22-ter in parola. In particolare, per ogni mensilità di lavoro viene corrisposto al datore di lavoro un contributo pari al 50% del suddetto trattamento salariale residuo sino ad un massimo di 12 mensilità. La misura non è accessibile da parte dei datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti all’assunzione, abbiano effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti collettivi o per *gmo*. E’, altresì, previsto un meccanismo sanzionatorio di revoca del contributo in caso di licenziamento nei successivi sei mesi del lavoratore assunto con lo sgravio, ovvero di altro dipendente impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato nello stesso livello e categoria legale del primo.

- In tema di Fondi di solidarietà ex art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i.:
 - Viene, in primis, ampliata la platea dei destinatari con conseguente ingresso anche dei datori di lavoro con almeno 1 dipendente. I Fondi di settore già costituiti alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio hanno tempo fino al 31 dicembre 2022 per adeguarsi, pena la confluenza nel FIS.
 - Sempre entro il 31 dicembre 2022, i medesimi Fondi dovranno, altresì, apportare le dovute modifiche in relazione

⁴ Art. 1, comma 247, della L. n. 234/2021: “Il beneficio previsto dal comma 243 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni di cui ai commi da 243 a 246 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea”.



- alle causali di intervento e all'entità dell'assegno di integrazione salariale (ex. assegno ordinario)⁵.
- Viene, altresì, reso strutturale il riconoscimento dell'assegno per il nucleo familiare in favore dei lavoratori percettori dell'assegno di integrazione salariale nel periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.
 - La regolarità dei versamenti dei contributi ordinari nei confronti dei Fondi di solidarietà di cui all'art. 26 assurge, infine, quale condizione per il rilascio del DURC⁶.
- Viene prorogata, per gli anni 2022 e 2023, la disciplina di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i. in tema di contratto di espansione che risulta, altresì, estesa alle aziende con almeno 50 unità lavorative.
- Comma 221
- Per l'accesso alla Naspi, viene eliminato il requisito dei 30 giorni di lavoro effettivo negli ultimi 12 mesi. Inoltre, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022, la Naspi viene ridotta del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione; per gli over 55, detta riduzione avviene a partire dall'ottavo mese. Sul punto, si segnala la [circolare Inps. n. 2/2022](#) con la quale sono state fornite le istruzioni operative per l'accesso al beneficio in parola.

⁵ Art. 1, co. 208, l. n. 234/2021: *All'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo pari a quello definito ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, e stabiliscono la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, comma 1. Entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma. In mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal 1° gennaio 2023»;

b) ai commi 1 e 2, le parole: «assegno ordinario», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «assegno di integrazione salariale»;

c) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Assegno di integrazione salariale».

⁶ Comma 214, art. 1, L. n. 234/2021: *“Nel titolo II del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo l'articolo 40 è aggiunto il seguente: «Art. 40-bis. - (Disposizione in materia di rilascio del documento unico di regolarità contributiva) - 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, la regolarità' del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli*



- Commi 224-236

Vengono previsti nuovi obblighi procedurali (che si aggiungono a quelli già regolati dalla legge n. 223/1991 e s.m.i.) a carico delle aziende con più di 250 dipendenti come media nell'anno che *“intendano procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50”*. In particolare:

- almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 4 della citata legge, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto l'intenzione di procedere con detta chiusura alle RSA o RSU, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, alle regioni interessate, nonché al Ministero del lavoro delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico ed all'ANPAL. Detta comunicazione dovrà indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura. I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni sono nulli.
- Nei 60 giorni successivi il datore di lavoro deve predisporre ed inviare ai medesimi soggetti un piano per *“limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura”*. Il piano non può avere durata superiore a 12 mesi e dovrà contenere le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi di gestione non traumatica degli esuberanti, quelle finalizzate alla rioccupazione – anche attraverso un cofinanziamento da parte delle regioni -, eventuali prospettive di cessione aziendale ovvero di riconversione nonché i tempi e le modalità di relativa attuazione.
- I lavoratori interessati dal piano potranno beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi legato agli accordi di transizione occupazionale di cui all'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i.
- Entro 30 giorni dalla presentazione, il piano viene discusso con le succitate rappresentanze e organizzazioni sindacali alla presenza delle regioni interessate, del Ministero del Lavoro, del MISE e

articoli 26, 27 e 40 è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC)»”.



dell'ANPAL. Nel caso di sottoscrizione del Piano, il datore di lavoro che, al termine del processo di attuazione, proceda con i licenziamenti collettivi non sarà assoggettato al c.d. Ticket per il licenziamento “triplicato” di cui al comma 35 dell’art. 2 della legge n. 92/2012 e s.m.i.

Di contro, nel caso di mancata sottoscrizione del piano, il datore di lavoro sarà esentato dall’esperire la c.d. “fase di confronto sindacale” prevista dai commi 5 e 6 dell’art. 4 della legge n. 223/1991 e s.m.i., dovendosi sottoporre alla sola seconda fase di confronto in sede amministrativa.

Per completezza si allegano la [nota di Confindustria del 3 gennaio u.s.](#) recante, tra l’altro, alcuni approfondimenti in materia lavoristica, nonché le [slide](#) pubblicate sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali riepilogative di tutte le misure adottate con la legge di Bilancio 2022 e le [slide](#) relative in particolar modo alla riforma degli ammortizzatori sociali.

Con riserva di fornire ulteriori approfondimenti, si inviano i migliori saluti.

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omero Marco Caparelli)