

RAGOSTA VINCENZO	ragioniere commercialista – revisore legale dei conti
TAVOLARIO ANDREA	dottore commercialista – revisore legale dei conti
RAGOSTA ANTONIO	dottore commercialista – revisore legale dei conti
RANUCCI FILIPPO	consulente del lavoro

Via F. Petrarca, 20 is.6 – 80123 - NAPOLI

COD.FISC.: RGSVCN59E20F839R

P.IVA : 07565350639

TEL: 0815753935 (Pbx) – 0812782652

FAX: 0812782652

WEBSITE: www.studioragosta.com

E-MAIL: consulenzafiscale@studioragosta.com - studioragosta@libero.it

consulenzalavoro@studioragosta.com

A TUTTE LE AZIENDE CLIENTI
LORO SEDI
DIREZIONE E/O UFFICIO AMMINISTRATIVO

Napoli, lì 25/01/2022

CIRCOLARE 3/2022

La presente Circolare è incentrata sulle principali novità introdotte dal Legislatore con la nuova Legge di Bilancio riferita all'anno 2022 (Legge n.234 del 30/12/2021) o da variazioni normative che entrano in vigore dal 01/01/2022.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

La legge di Bilancio 2022 riordina il sistema degli ammortizzatori sociali, al fine di uniformare e allargarne il campo di applicazione.

Tra le principali novità ci sono le seguenti:

- l'estensione, dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori a domicilio e a tutti i contratti di apprendistato (finora erano previsti solo per l'apprendistato professionalizzante). Nel caso di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" e "apprendistato di alta formazione e di ricerca", la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo (come eventualmente ridefinito dalle singole regioni o province autonome) fermo restando che, per tutte le tipologie di apprendistato, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita;
- l'estensione, dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale ai dipendenti con anzianità minima di servizio di 30 giorni (finora erano richiesti 90 giorni);
- l'inclusione nel computo dei dipendenti, ai fini della determinazione delle soglie dimensionali per il riconoscimento delle diverse tipologie di trattamento di integrazione salariale, dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e degli apprendisti, che svolgono la prestazione lavorativa sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- con riferimento ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la previsione di un unico massimale di trattamento d'integrazione, pari a 1.199,72 euro;
- viene previsto che, nel caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, il datore di lavoro è obbligato a trasmettere all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente;
- la revisione delle norme in materia di compatibilità dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con attività lavorativa. In particolare, viene eliminato il divieto assoluto di lavoro durante la percezione della cassa integrazione. Viene, infatti, previsto che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi, nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a 6 mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro;
- l'obbligo per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali di partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle predette iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri che saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Contributo addizionale

Viene modificata la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale. In particolare viene prevista la riduzione del contributo a carico delle aziende che ricorrono alla cassa a partire dal 2025 e che non vi abbiano fatto ricorso per almeno 2 anni;

CIGS

Il comma 198 della Legge di Bilancio 2022, intervenendo sull'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015, estende, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la

disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti non coperti dai fondi di solidarietà (bilaterali, alternativi o territoriali) indipendentemente dal settore di appartenenza.

Contratti di solidarietà

Vengono poi ampliati i limiti di utilizzo dei contratti di solidarietà (art. 1, comma 199, lettera d). In particolare, viene previsto che per i contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% (in luogo del 60%) dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà;

- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% (in luogo del 70%) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Fondi di solidarietà

Viene ridefinito l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà bilaterali e la tipologia delle relative tutele (art. 1, commi da 204 a 206 e da 208 a 213).

In particolare si prevede che tali fondi:

- riguardino tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria che occupano almeno un dipendente;

- per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, assicurano l'assegno di integrazione salariale, di importo e durata pari ai trattamenti di integrazione salariale.

Tutti i fondi già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi alle nuove regole entro il 31 dicembre 2022 (ovvero, come specificato al comma 216, entro il 1° luglio 2023 nel caso di fondi costituiti nel corso degli anni 2020 e 2021). In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale dell'Inps.

Al comma 214 si prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini del rilascio del DURC è considerata anche la regolarità dei versamenti dei contributi ordinari dovuti ai fondi di solidarietà.

CIG transitoria

Al comma 216 si prevede, per il biennio 2022-2023 a favore dei datori di lavoro ex art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023 per fronteggiare, i processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà.

SGRAVI CONTRIBUTIVI

Viene istituito un beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori provenienti da imprese in crisi, a prescindere dalla loro età anagrafica.

In particolare, il comma 119 estende l'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo considerato, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età, provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.

Riduzione contributi lavoratori

Viene previsto poi uno sconto contributivo a favore dei lavoratori dipendenti.

In particolare, il comma 121 riconosce, in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero di 0,8 punti percentuali da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Decontribuzione per le lavoratrici madri

Per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato è riconosciuto, in via sperimentale, per l'anno 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, nella misura del 50%, a decorrere del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 1, comma 137).

Assunzione lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale

I commi da 243 a 247 riconoscono a favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale (ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015) un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

Il contributo non spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto, nella stessa unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (di cui all'art. 3 della legge n. 604/1966) ovvero a licenziamenti collettivi (disciplinati ai sensi degli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modificazioni).

Il licenziamento del lavoratore assunto, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Con il comma 248 si estende, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la possibilità di assumere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i predetti lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.

Sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori

Viene istituita anche un'agevolazione a sostegno della costituzione di cooperative di lavoratori. In particolare, al comma 253 si riconosce alle società cooperative che si costituiscono a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Tale esonero spetta nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della società cooperativa.

Sgravio contributivo apprendisti

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, 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 nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Tirocinio

Viene riordinata la disciplina sul tirocinio (art. 1, commi da 720 a 726).

Innanzitutto, si definisce il tirocinio, distinguendo tra curricolare ed extracurricolare.

Il tirocinio viene definito come "un 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 curricolare".

Si prevede poi che il Governo e le regioni concludono, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Sono dettagliate anche le sanzioni previste in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione: si va da un minimo di 1.000 euro ad un massimo di 6.000 euro a seconda della gravità dell'illecito commesso.

Viene poi specificato che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.

SI RICORDA ALLE AZIENDE CLIENTI CHE TUTTE LE CIRCOLARI PRECEDENTI SONO CONSULTABILI E SCARICABILI DAL SITO WEB **WWW.STUDIORAGOSTA.COM**

STUDIO RAGOSTA