



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

Oggetto: Lavoro/Previdenza – Legge di Bilancio 2022 – Legge 30.12.2021, n. 234, su S.O. alla G.U. n. 310 del 31.12.2021.

Si evidenziano di seguito le principali disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 in materia di lavoro e previdenza. E' esclusa dall'illustrazione la riforma degli ammortizzatori sociali che sarà oggetto di un commento specifico.

Quota 102 (art. 1, commi 87 e 88) – In sostituzione di *quota 100* è stata introdotta per il 2022 *quota 102*, ossia la possibilità per i lavoratori di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento dell'età anagrafica di almeno 64 anni (anziché 62 come per quota 100) e di un'anzianità contributiva di almeno 38 anni (come per quota 100). Tra la maturazione del diritto e l'accesso alla pensione devono trascorrere 3 mesi. Sarà possibile accedere alla nuova quota anche oltre il 2022 purché i predetti requisiti siano stati maturati entro quest'anno. Ovviamente resta aperto l'annoso dibattito politico sindacale per la riforma strutturale delle pensioni.

APE Sociale e lavori usuranti (art. 1 commi da 91 a 93 e all. 3) – E' stata prorogata fino al 31 dicembre 2022 l'APE sociale (legge n. 232/2016), ossia la possibilità di accedere al pensionamento anticipato riconosciuta a particolari categorie di soggetti svantaggiati tra cui lavoratori con almeno 63 anni di età e 36 anni di contributi che abbiano svolto attività usuranti in almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero in almeno 6 anni negli ultimi 7. Sono state altresì ampliate le attività ritenute usuranti facendovi rientrare tra le altre le seguenti professioni: addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate, conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento e personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci.

Opzione donna (art. 1, comma 94) – E' stata prorogata per tutto il 2022 la cosiddetta opzione donna, ossia la possibilità per le lavoratrici di andare in pensione anticipata avendo maturato al 31 dicembre 2021 un'età pari o superiore a 58 anni o a 59 anni (rispettivamente se dipendenti o autonome) e almeno 35 anni di contributi.

Esonero contributivo per assunzione lavoratori di aziende in crisi (art. 1, comma 119) – L'esonero contributivo attualmente previsto per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani con meno di 36 anni sarà riconosciuto ai datori di lavoro che nel corso del 2022 assumano a tempo indeterminato lavoratori di qualsiasi età provenienti da aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale ai sensi della legge n. 296/2006. L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite di 6 mila euro annui, per un periodo di 3 anni ovvero 4 anni qualora l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva localizzata al Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Congedo di paternità (art.1, comma 134) – Da quest'anno diventa strutturale il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo, rispettivamente di 10 giorni e 1 giorno (quest'ultimo da fruire in sostituzione della madre e in accordo con la stessa). Si rammenta che il congedo sia obbligatorio che facoltativo va fruito entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Esonero contributivo lavoratrici madri (art. 1, comma 137) – In via sperimentale per quest'anno sarà riconosciuto, alle lavoratrici madri che rientrano al lavoro dopo il congedo di maternità, l'esonero per un anno del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Contratto di espansione (art. 1, comma 215) – E' stata estesa fino al 2023 la sperimentazione del contratto di espansione che da quest'anno riguarda anche le imprese con almeno 50 dipendenti (in precedenza oltre 1000 dipendenti mentre per il solo 2021 almeno 100 dipendenti). Come è noto tale strumento, previsto dal D.lgvo 148/2015, consente alle imprese di gestire processi di riorganizzazione del lavoro tramite una serie di interventi tra cui percorsi di esodo incentivato per i dipendenti che si trovano a



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

non più di 5 anni dalla pensione (di vecchiaia o anzianità) o ricorso alla cassa integrazione straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi non conteggiabile nel quinquennio di riferimento, in deroga ai limiti di durata previsti dalla disciplina sugli ammortizzatori sociali.

NASPI (art. 1, commi 221 e 222) – Al fine di estendere la concessione della NASPI (indennità di disoccupazione per i lavoratori dipendenti) ad un maggior numero di beneficiari è stata mantenuta anche per il 2022 l'eliminazione del requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione; pertanto fino al 31 dicembre p.v. i requisiti per accedere alla NASPI sono solamente lo stato di disoccupazione involontaria e le 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti il periodo di disoccupazione.

DISCOLL (art. 1, comma 223) – Sono state introdotte una serie di novità in merito all'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa tra cui si segnalano la riduzione dell'indennità del 3% a partire dal sesto mese di fruizione (in precedenza dal quarto mese), la riduzione a 12 mesi (in precedenza 6 mesi) del periodo per cui l'indennità può essere corrisposta nonché l'introduzione del riconoscimento della contribuzione figurativa.

Delocalizzazioni (art. 1, commi da 224 a 236) – Sono stati introdotti alcuni vincoli procedurali in capo alle aziende con almeno 250 dipendenti che intendono chiudere sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato in Italia procedendo a un numero di licenziamenti non inferiore a 50. In particolare tali aziende saranno tenute a darne comunicazione preventiva, almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento, a Ministero del Lavoro, ANPAL, Regioni e organizzazioni sindacali nonché a elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura da presentare entro 60 giorni dalla comunicazione preventiva. Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità del licenziamento e l'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro del doppio del contributo di licenziamento.

Fondi interprofessionali per la formazione continua (art. 1, commi 241 e 242) – E' stato previsto che i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (come FORTE e FONDIR per il settore terziario) possano altresì finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti o assegni di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro. Per il 2022 e il 2023 sarà definito il rimborso spettante ai Fondi in questione, qualora realizzino i finanziamenti di cui sopra, del prelievo forzoso annuale a cui gli stessi Fondi sono sottoposti ai sensi dell'art. 1, comma 722 della legge 190/2014.

Incentivo all'assunzione di lavoratori in CIGS (art. 1, commi 243 e 244) – E' stato introdotto un incentivo per i datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato lavoratori in CIGS aderenti ad un *accordo di transizione occupazionale* (finalizzato ad interventi di recupero occupazionale e all'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori). Tale incentivo consiste nel riconoscimento di un contributo mensile, per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Per accedere al beneficio è necessario che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non siano stati effettuati nella medesima unità operativa licenziamenti collettivi (legge n. 223/1991) o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (legge n. 604/1966).

Sgravio contributivo per l'assunzione di apprendisti di primo livello (art. 1, comma 645) – E' stato prorogato anche per quest'anno l'incentivo, già previsto dalla legge n. 160/2019 e dal DL 137/2020, che prevede lo sgravio totale dei contributi dovuti nei primi tre anni di contratto per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti che assumono apprendisti di primo livello. Come è noto tale tipologia di apprendistato è rivolta a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni ed è finalizzata al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore (D.lgvo n. 81/2015). Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%.

RIF. 11 – 2022

