

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 3/2022

Oggetto: Le principali novità per il lavoro – Legge di Bilancio 2022

È stata pubblicata sulla n. 310 del 31 dicembre 2021, S.O. n. 49, la L. 234 del 30 dicembre 2021, Legge di Bilancio per il 2022, in vigore dal 1° gennaio 2022. Di seguito si riepilogano le principali disposizioni.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, commi 2-4	<p>Modifica al sistema di tassazione Irpef</p> <p><u>Nuove aliquote</u></p> <p>Vengono riorganizzate le aliquote Irpef che, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, Tuir, diventano:</p> <ul style="list-style-type: none">a) fino a 15.000 euro: 23%;b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro: 25%;c) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 35%;d) oltre 50.000 euro: 43%. <p><u>Nuove detrazioni redditi da lavoro dipendente</u></p> <p>Modificando l'articolo 13, comma 1, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da lavoro dipendente e assimilati, che diventano:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1.880 euro, in caso di reddito complessivo non superiore a 15.000 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro, elevato, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, a 1.380 euro;• 1.910 euro, aumentata del prodotto tra 1.190 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 13.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 28.000 euro;• fino a 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro. <p>Inoltre, il nuovo comma 1.1. prevede che la detrazione spettante è aumentata di 65 euro, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro, ma non a 35.000 euro.</p> <p><u>Modifiche al trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente</u></p> <p>Intervenendo sul D.L. 3/2020, vengono apportate le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none">• viene ridotto a 15.000 euro (prima era 28.000 euro) il reddito complessivo oltre il quale non è più dovuto il <i>bonus</i>;

- il trattamento integrativo è riconosciuto anche se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 28.000 euro, a condizione che la somma delle detrazioni previste:
 - a) per carichi di famiglia;
 - b) per redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione;
 - c) per mutui agrari e immobiliari per acquisto della prima casa limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021;
 - d) per erogazioni liberali;
 - e) per spese sanitarie nei limiti previsti dall'articolo 15, Tuir;
 - f) per le rate per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici e da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021; sia di ammontare superiore all'imposta lorda.

In tal caso, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda;

- viene abrogato l'articolo 2, D.L. 3/2020, che prevedeva ulteriori detrazioni fiscali.

Nuove detrazioni redditi da pensione

Modificando l'articolo 13, comma 3, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da pensione, che diventano:

- 1.955 euro, se il reddito complessivo non supera 8.500 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 713 euro;
- 700 euro, aumentata del prodotto fra 1.255 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 19.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.500 euro, ma non a 28.000 euro;
- 700 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Inoltre, il nuovo comma 3-bis prevede che la detrazione spettante è aumentata di un importo pari a 50 euro, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro, ma non a 29.000 euro.

Nuove detrazioni per redditi da lavoro autonomo e altri redditi

Modificando l'articolo 13, comma 5, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da lavoro autonomo e altri redditi, che diventano:

- 1.265 euro, se il reddito complessivo non supera 5.500 euro;
- 500 euro, aumentata del prodotto fra 765 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 22.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 5.500 euro, ma non a 28.000 euro;
- 500 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

	<p>Inoltre, il nuovo comma 5-ter prevede che la detrazione spettante è aumentata di un importo pari a 50 euro, se il reddito complessivo è superiore a 11.000 euro, ma non a 17.000 euro.</p> <p>Per altri redditi si devono intendere:</p> <ul style="list-style-type: none">• redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere (articolo 67, comma 1, lettera l), Tuir);• redditi da attività commerciali non esercitate abitualmente (articolo 67, comma 1, lettera i), Tuir);• compensi per l'attività libero professionale intramuraria (articolo 50, lettera e), Tuir);• indennità, gettoni di presenza e altri compensi corrisposti dallo Stato, dalle Regioni, dalle Province e dai Comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni (articolo 50, lettera f), Tuir);• indennità percepite dai membri dei corpi politici elettivi di cui all'articolo 50, lettera g), Tuir);• rendite vitalizie e rendite a tempo determinato, costituite a titolo oneroso, diverse da quelle aventi funzione previdenziale (articolo 50, lettera h), Tuir);• altri assegni periodici, comunque denominati, alla cui produzione non concorrono attualmente né capitale né lavoro (articolo 50, lettera i), Tuir);• redditi delle imprese minori di cui all'articolo 66, Tuir.
Articolo 1, commi 5-7	<p>Modifiche alle addizionali regionali e provinciali</p> <p>Viene differito, con lo scopo di garantire la coerenza della disciplina dell'addizionale regionale Irpef con i nuovi scaglioni, al 31 marzo 2022 (rispetto al 31 dicembre 2021) il termine entro il quale le Regioni devono pubblicare l'eventuale maggiorazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale regionale.</p> <p>Analogamente, sempre entro il 31 marzo 2022, o, in caso di scadenza successiva, entro il termine di approvazione del bilancio di previsione, i Comuni per l'anno 2022 modificano gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale comunale Irpef.</p> <p>Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, entro il 13 maggio 2022, trasmetteranno i dati rilevanti per la determinazione dell'addizionale regionale Irpef, ai fini della pubblicazione sul sito www.finanze.it.</p>
Articolo 1, commi 8-9	<p>Esclusioni da Irap</p> <p>A decorrere dal 2022 non è dovuta l'Irap da parte delle persone fisiche esercenti attività commerciali ed esercenti arti e professioni.</p> <p>A ristoro delle minori entrate derivanti alle Regioni e alle Province autonome, a decorrere dal 2022 viene istituito, nello stato di previsione del Mef, un Fondo con dotazione annua di 192.252.000 euro.</p>
Articolo 1, comma 72	<p>Incremento del limite annuo dei crediti d'imposta e dei contributi compensabili ovvero rimborsabili ai soggetti intestatari di conto fiscale</p> <p>Con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2022, il limite previsto dall'articolo 34, comma 1, primo periodo, L. 388/2000, di crediti d'imposta e contributi compensabili o rimborsabili, è elevato a 2 milioni di euro.</p>
Articolo 1, commi 73-83	<p>Reddito di cittadinanza</p> <p>Il comma 73 incrementa l'autorizzazione di spesa per il finanziamento del "Reddito di cittadinanza".</p>

Il comma 74 prevede l'introduzione di una serie di disposizioni in materia:

- un piano di controlli, definito annualmente dall'Inps, per la verifica dei beni patrimoniali detenuti all'estero e dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica ai fini Isee, anche ai fini della verifica dei requisiti per il Reddito di cittadinanza, in aggiunta al meccanismo vigente in base al quale i cittadini di Stati non appartenenti all'UE devono produrre apposita certificazione relativa ai requisiti patrimoniali e reddituali, rilasciata dalla competente autorità dello Stato estero;
- l'impignorabilità del Reddito di cittadinanza;
- l'anticipo dell'obbligo di comunicazione della variazione della condizione occupazionale (avvio attività di impresa o lavoro autonomo) dagli attuali 30 giorni dopo l'inizio della stessa al giorno antecedente l'inizio;
- l'associazione della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) alla domanda di RdC. L'invio della DID all'Anpal è a cura dell'Inps ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (Siu). La domanda di RdC priva di DID è improcedibile;
- la verifica della ricerca attiva del lavoro prevista come obbligo del percettore di RdC presso il centro per l'impiego in presenza, con frequenza almeno mensile e, in caso di mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo, l'applicazione della decadenza dal beneficio;
- la ridefinizione della disciplina dell'offerta congrua di lavoro, con riduzione da 3 a 2 del numero delle offerte congrue tra le quali il percettore di RdC è tenuto ad accettare l'offerta di lavoro e con riduzione in linea generale da 100 a 80 dei km entro cui la prima offerta è congrua (uniformandosi alla disciplina NASpl ed eliminando anche il riferimento temporale: attualmente 12 mesi), per la seconda offerta, ovunque collocata nel territorio italiano, e disciplinando espressamente l'ipotesi di offerta congrua per il lavoro a tempo determinato o a tempo parziale (non dista più di 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici, in caso sia di prima sia di seconda offerta);
- la previsione nel patto per l'inclusione sociale della frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà al fine della verifica dei risultati raggiunti e del rispetto degli impegni assunti nell'ambito del progetto personalizzato e, in caso di mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo, la decadenza dal beneficio;
- l'obbligo per i comuni, nell'ambito dei Puc, di avvalersi di almeno 1/3 dei beneficiari di RdC residenti (attualmente sussiste solo l'obbligo da parte dei beneficiari di RdC a fornire la propria disponibilità a partecipare ai Puc);
- la previsione nei patti per il lavoro e in quelli per l'inclusione della necessaria partecipazione periodica dei beneficiari ad attività e colloqui da svolgersi in presenza;
- il rafforzamento del sistema di "precompilazione" delle domande di RdC, affinché siano automaticamente inseriti nelle stesse i dati già in possesso dell'Amministrazione (e quindi già verificati). L'obiettivo è inserire in modalità precompilata i dati dichiarati a fini Isee e i dati già

in possesso dell'Inps (Anagrafe tributaria, Anagrafe dei conti di gioco, del Catasto, del Pra, Registro delle imbarcazioni da diporto, etc.);

- l'effettuazione, da parte dei Comuni, di controlli a campione sui requisiti per il RdC dei nuclei familiari, sia al momento della presentazione della domanda, sia dopo l'erogazione del beneficio (per verificare la permanenza di quei requisiti);
- la verifica *ex ante*, da parte dell'Inps, dei dati anagrafici di residenza, di soggiorno e di cittadinanza e la comunicazione ai Comuni dei casi "sospetti" per i necessari controlli prima del pagamento. I Comuni verificano entro 120 giorni e il pagamento del beneficio è sospeso durante i 120 giorni, decorsi i quali il pagamento delle somme è comunque corrisposto;
- la piattaforma digitale del Rdc per il patto per il lavoro, integrata anche con i dati dei beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria messi a disposizione dall'Inps, prevede parità di accesso ai Centri per l'impiego e ai soggetti accreditati e opera in cooperazione con il portale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- l'estensione della revoca del beneficio del RdC in caso di condanna penale definitiva a ulteriori reati rispetto a quelli già contemplati e l'obbligo di comunicazione all'Inps da parte della cancelleria del giudice delle sentenze che comportano la revoca del RdC;
- l'inclusione, tra i casi di decadenza dal RdC, della mancata presentazione del soggetto beneficiario presso il Centro per l'impiego nel termine da questo indicato;
- il riconoscimento degli incentivi alle assunzioni previsti dall'articolo 8, D.L. 4/2019, anche ai datori di lavoro che assumano percettori di RdC con contratto anche a tempo determinato o a tempo indeterminato anche parziale (attualmente solo contratti a tempo pieno e indeterminato);
- il riconoscimento alle agenzie per il lavoro, in caso di assunzione di beneficiari di RdC, a seguito di specifica attività di mediazione, di un incentivo pari al 20% di quello previsto per i datori di lavoro.

Il comma 75 dispone che, nelle more di apposita convenzione, l'Inps trasmetta al Ministero della giustizia l'elenco dei soggetti beneficiari di RdC, ai fini della verifica dei soggetti che risultino condannati con sentenza passata in giudicato da meno di 10 anni per i reati che comportano la revoca del RdC.

Nei commi da 76 a 80 si prevede, rispetto alla normativa vigente, la riduzione ogni mese dell'importo del Reddito di cittadinanza, della sola parte che integra il reddito familiare (quindi senza effetto sulla quota relativa a mutuo/affitto), di un valore costante pari a 5 euro. La riduzione opera fino al raggiungimento di una soglia di 300 euro, moltiplicata per la scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4, D.L. 4/2019. La riduzione parte dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta congrua di lavoro.

Il comma 81 modifica la disciplina dell'offerta congrua di lavoro, prevedendo che la soglia retributiva minima (attualmente pari al 10% rispetto al beneficio massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente a integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione) sia parametrata al beneficio mensile massimo fruibile (ovvero 10%

	<p>rispetto al beneficio mensile massimo fruibile da un solo individuo) e riproporzionata in base all'orario di lavoro previsto nel contratto individuale di lavoro.</p> <p>Il comma 83 prevede che l'Inps effettui una specifica attività di monitoraggio a cadenza trimestrale. Qualora dalla predetta attività di monitoraggio siano annualmente accertati minori oneri, tali correlate accertate risorse potranno essere destinate a interventi di politiche attive del lavoro.</p>
Articolo 1, comma 87	<p>Pensione anticipata</p> <p>Il comma 87 è diretto a modificare la disciplina per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'articolo 14, D.L. 4/2019, originariamente definita "pensione quota 100". In particolare, la misura viene estesa all'anno 2022 con requisiti rideterminati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva. La disposizione reca misure di necessario coordinamento, volte ad adeguare la disciplina vigente ai nuovi requisiti disciplinati per il 2022, in particolare in materia di cumulo gratuito dei periodi assicurativi non coincidenti (articolo 14, comma 2, D.L. 4/2019), di divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui (articolo 14, comma 3 D.L. 4/2019), di collocamento a riposo d'ufficio per i dipendenti pubblici (articolo 14, comma 6, D.L. 4/2019), di conseguimento della pensione per il personale del comparto scuola e Afam (articolo 14, comma 7, D.L. 4/2019), di Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 22, D.L. 4/2019) e di corresponsione del Tfs (articolo 23, D.L. 4/2019), al fine di evitare l'insorgenza di nuovi e maggiori oneri.</p>
Articolo 1, commi 89-90	<p>Fondo per le uscite anticipate da imprese in crisi</p> <p>I commi 89 e 90 prevedono l'istituzione di un Fondo con dotazioni fino al 2024, destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni. Con D.M. saranno definiti i criteri, le modalità e le procedure di erogazione delle predette risorse.</p>
Articolo 1, commi 91-93	<p>APE sociale</p> <p>È previsto il rinnovo dell'APE sociale fino al 2022, con l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASpl) e con estensione dell'accesso alla misura ad altre categorie professionali, mediante l'integrazione dell'elenco dei codici di professioni individuati, come rideterminato dal relativo allegato alla legge.</p> <p>È prevista, per il caso dei lavoratori gravosi, la riduzione a 32 anni (rispetto agli attuali 36) del requisito di anzianità contributiva per gli appartenenti al settore edile (CP 2011 6.1).</p> <p>È prevista, nell'ambito dei lavoratori gravosi, l'estensione del requisito di contribuzione ad almeno 32 anni di contribuzione per ceramisti (6.3.2.1.2) e Conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (7.1.3.3).</p>
Articolo 1, comma 94	<p>Opzione donna</p>

	<p>La disposizione prevede di estendere la possibilità di optare per il regime sperimentale alle lavoratrici che maturano i requisiti anagrafici e contributivi entro il 31 dicembre 2021, sempre con la penalizzazione economica.</p> <p>Si consideri inoltre che la norma:</p> <ul style="list-style-type: none">• consente l'accesso al regime sperimentale per le lavoratrici che maturano i requisiti nel corso dell'anno 2021;• implica che, dato il regime delle decorrenze per le lavoratrici autonome, la prima decorrenza utile sarà il 1° agosto 2022 e potranno uscire nel corso del primo anno solamente le lavoratrici che hanno maturato il requisito nei primi 5 mesi dell'anno 2021.
Articolo 1, commi 103-118	<p>Passaggio dell'Inpgi all'Inps</p> <p>I commi da 103 a 118 prevedono il passaggio, a partire dal 1° luglio 2022, della funzione previdenziale svolta dall'Inpgi all'Inps, che succede nei relativi rapporti attivi e passivi, con iscrizione al Fpld dei soggetti già assicurati alla Gestione sostitutiva Inpgi.</p> <p>Le regole della gestione sostitutiva sono uniformate a quelle del Fpld a partire dalla stessa data con il criterio del <i>pro rata</i>. In particolare, per i lavoratori già assicurati presso la Gestione sostitutiva Inpgi, l'importo della pensione viene calcolato, per le quote corrispondenti alle anzianità contributive acquisite fino al 30 giugno 2022, applicando nel calcolo le regole vigenti nella medesima Gestione sostitutiva, mentre per la quota di pensione corrispondente alle anzianità contributive dopo il 1° luglio 2022 le regole vigenti per il Fpld.</p> <p>Restano acquisiti i diritti al pensionamento maturati prima del 30 giugno 2022 nella Gestione sostitutiva Inpgi anche se non previsti nel Fpld.</p> <p>A decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, i trattamenti di disoccupazione e di Cig sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'Inpgi alla data del 31 dicembre 2021. Dal 1° gennaio 2024 rientrano nella normativa vigente per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti al Fpld.</p>
Articolo 1, comma 119	<p>Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi</p> <p>Viene esteso l'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, comma 10, L. 178/2020, previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 (c.d. <i>bonus under 36</i>), ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal Mise d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 1, comma 852, L. 296/2006 (comma 119, primo periodo).</p> <p>Ferma restando la specifica deroga prevista in materia di età, si ritiene debbano essere rispettate le rimanenti condizioni previste dalla L. 178/2020.</p> <p>Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.</p> <p>L'articolo 1, comma 852, L. 296/2006, ha previsto, infatti, l'istituzione, da parte del Mise, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un'apposita struttura, con forme di cooperazione interorganica fra i 2 Ministeri, finalizzata a contrastare il declino dell'apparato</p>

	<p>produttivo, anche mediante salvaguardia e consolidamento di attività e livelli occupazionali delle imprese di rilevanti dimensioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), D.Lgs. 270/1999, che versino in crisi economico-finanziaria (organico non inferiore a 200 dipendenti da almeno un anno).</p>
Articolo 1, comma 120	<p>Fondo per la tutela delle posizioni lavorative nell'ambito della progressiva uscita dalla fase emergenziale Covid-19</p> <p>È istituito un Fondo con una dotazione di 700 milioni euro per l'anno 2022, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in relazione ai differenti impatti nei settori produttivi per la tutela delle posizioni lavorative nell'ambito della progressiva uscita dalla fase emergenziale, connessa alla crisi epidemiologica da Covid-19, mediante interventi in materia di integrazione salariale, in deroga alla legislazione vigente. Esso è disciplinato con successivo provvedimento normativo nel limite del predetto importo, che costituisce limite massimo di spesa.</p>
Articolo 1, comma 121	<p>Esonero contributivo 2022 in favore dei lavoratori dipendenti</p> <p>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, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 1, commi 123-124	<p>Indennità per fermo pesca</p> <p>Sono previsti appositi stanziamenti destinati al finanziamento dell'indennità giornaliera onnicomprensiva, pari a 30 euro per l'anno 2022, per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, in caso di sospensione dal lavoro derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.</p>
Articolo 1, comma 125	<p>Proroga sostegno al reddito lavoratori di call center</p> <p>Le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei <i>call center</i>, di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015, sono prorogate per l'anno 2022 nel limite di spesa di 20 milioni di euro.</p>
Articolo 1, comma 126	<p>Proroga esonero dal pagamento delle quote di Tfr e del ticket licenziamento per società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria</p> <p>È prorogata per gli anni 2022 e 2023 la disposizione di cui all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018. La disposizione riconosce alle società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria lo sgravio contributivo (di cui all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018) consistente nell'esonero sia dal versamento (al Fondo di tesoreria Inps) delle quote di accantonamento per il Tfr, relative alla retribuzione persa a causa della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro, sia dal pagamento all'Inps del contributo previsto dalla normativa vigente per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (c.d. <i>ticket licenziamento</i>).</p>

Articolo 1, comma 128	Proroga integrazione del trattamento di Cigs per dipendenti del gruppo Ilva L'integrazione salariale, prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, di cui all'articolo 1- <i>bis</i> , D.L. 243/2016, è prorogata per l'anno 2022 nel limite di spesa di 19 milioni di euro.
Articolo 1, comma 129	Proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale La disposizione di cui all'articolo 22- <i>bis</i> , D.Lgs. 148/2015, è ulteriormente prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024 nel limite di spesa rispettivamente di 130, 100 e 50 milioni di euro.
Articolo 1, comma 130	Percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro A valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, le risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro sono incrementate di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024. Le risorse riguardano i percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quelli relativi all'alternanza tra scuola e lavoro disposto dall'articolo 1, comma 110, lettera b), L. 205/2017.
Articolo 1, commi 131-133	Ammortizzatori sociali Alitalia Al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti di Alitalia - Società aerea italiana Spa e Alitalia Cityliner Spa, coinvolti dall'attuazione del programma della procedura di amministrazione straordinaria, il trattamento di integrazione salariale ex articolo 10, comma 1, D.L. 146/2021, può essere prorogato di ulteriori 12 mesi nei limiti di spesa previsti. Il predetto trattamento può proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2023. Il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale eroga, entro gli stanziamenti previsti, una prestazione integrativa del citato trattamento, tale da garantire che il trattamento complessivo sia pari al 60% della retribuzione lorda di riferimento, risultante dalla media delle voci retributive lorde fisse, delle mensilità lorde aggiuntive e delle voci retributive lorde contrattuali aventi carattere di continuità, percepite dai lavoratori interessati dall'integrazione salariale nell'anno 2019, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa. Sono, altresì, a carico del Fondo i programmi formativi per il mantenimento e l'aggiornamento delle qualifiche professionali e delle licenze necessarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa; i programmi formativi possono essere cofinanziati dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora emergano risparmi di spesa, con decreto ministeriale può essere disposto l'incremento della percentuale fino al valore massimo dell'80%. Le società Alitalia-Sai Spa e Alitalia Cityliner Spa che abbiano usufruito di tale trattamento di integrazione salariale, previa autorizzazione dell'Inps a seguito di apposita richiesta, sono esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro e dal pagamento del <i>ticket</i> per il licenziamento.

Articolo 1, comma 134	Congedo di paternità Viene reso strutturale dal 2022 il congedo di paternità per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, introdotto in via sperimentale dalla L. 92/2012 e poi prorogato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016 sino al 2021. Pertanto, la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è pari a 10 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa, a cui può aggiungersi un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
Articolo 1, comma 137	Esonero contributi delle lavoratrici madri In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Articolo 1, comma 138	Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere Il comma 138 incrementa di 50 milioni di euro a decorrere dal 2023 la dotazione del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere ed estende le finalità dello stesso, prevedendo che sia destinato anche alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. Le modalità di attuazione sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità.
Articolo 1, commi 139-148	Piano strategico nazionale per la parità di genere I commi da 139 a 148 prevedono l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. A tal fine si istituisce una cabina di regia interistituzionale e un osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, attribuendo a quest'ultimo il compito di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere. La definizione dei parametri per il conseguimento di tale certificazione è demandata ad apposito decreto del Presidente del consiglio o dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità.
Articolo 1, comma 154	Apprendistato professionalizzante per sportivi professionisti Per le società e le associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante, il limite massimo di età è ridotto da 29 a 23 anni. Si ricorda che il D.Lgs. 36/2021 ha operato una revisione generale della disciplina in materia di enti sportivi (professionistici e dilettantistici) e di lavoro sportivo, con decorrenza (fatte salve alcune norme già entrate in vigore) dalla data del 1° gennaio 2023.

	<p>Riguardo all'apprendistato, l'articolo 30, D.Lgs. 36/2021, ha previsto, sempre con decorrenza dal 1° gennaio 2023, l'estensione all'ambito degli atleti (anche del settore dilettantistico) delle altre tipologie di apprendistato - diverse dall'apprendistato professionalizzante e costituite dall'apprendistato "per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica" e dall'apprendistato "di alta formazione e di ricerca".</p>
Articolo 1, comma 189	<p>Esoneri contributivi per rapporti di lavoro sportivo</p> <p>È stato finanziato anche per il 2023, per garantire la sostenibilità della riforma del lavoro sportivo, il Fondo istituito dalla precedente Legge di Bilancio con coperture fino al 2022, per l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.</p>
Articolo 1, commi 191-197 e 203	<p>Modifiche alle disposizioni generali in materia di integrazioni salariali (D.Lgs. 148/2015)</p> <p>Per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro nell'unità produttiva che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a 30 giorni anziché 90.</p> <p>Sono destinatari, per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale tutti i lavoratori subordinati, esclusi i dirigenti, compresi i lavoratori a domicilio e quelli assunti con contratto di apprendistato (non più solo professionalizzante) per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022. Di conseguenza, le disposizioni dell'articolo 2, comma 2, D.Lgs. 148/2015, che riguardavano le tipologie di ammortizzatore sociale spettanti agli apprendisti professionalizzanti, cessano di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022.</p> <p>Resta fermo che, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita, ma in caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Quanto al computo dei dipendenti, è stato inserito nel D.Lgs. 148/2015 il nuovo articolo 2-bis, che prevede che, agli effetti del decreto, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendere nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.</p>

In relazione alla misura delle integrazioni salariali, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale non sarà più distinto in 2 fasce, ma permarrà solo l'importo massimo mensile maggiore, rivalutato annualmente.

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare, fermo restando quanto previsto dal D.L. 79/2021 in materia di assegno temporaneo per figli minori.

Con riguardo alla contribuzione addizionale, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, cessa di avere applicazione l'articolo 5, comma 1-bis, D.Lgs. 148/2015, che prevedeva l'esonero dal contributo addizionale per le imprese del settore della fabbricazione di elettrodomestici, con un organico superiore alle 4.000 unità e con unità produttive site nel territorio nazionale, di cui almeno una in un'area di crisi industriale complessa, che avessero stipulato contratti di solidarietà.

Dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento, è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari al:

- a) 6% 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) 9% oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, a inviare all'Inps 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 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

È abrogata la disposizione che prevedeva che i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, fossero soggetti alle disposizioni dell'articolo 22, D.Lgs. 150/2015 (patto di servizio e relative sanzioni), ora abrogato.

In tema di compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa, 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 (in precedenza non vi erano differenziazioni e non era prevista la sospensione).

Articolo 1,
commi
198-202

Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali straordinarie (D.Lgs. 148/2015)

Quanto al campo di applicazione (articolo 20, D.Lgs. 148/2015):

- viene meno il riferimento ad apprendisti e dirigenti per il calcolo della media di più di 15/50 dipendenti dato l'inserimento dell'articolo 2-bis, pertanto per l'accesso alla Cigs il requisito numerico è calcolato comprendendo anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno sia all'esterno dell'azienda;

- per i trattamenti 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 trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterale di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, D.Lgs. 148/2015;

- la medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, D.Lgs. 148/2015, in relazione alle categorie seguenti:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale;

- b) partiti e movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro ex articolo 4, comma 2, D.L. 149/2013;

- la disciplina di cui ai commi 1 (+ 15), 2 (+ 50) e 3 (trasporto aereo e partiti politici) trova applicazione per i trattamenti di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2021;

- il comma 5 (influsso gestionale prevalente) cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Per quanto concerne le causali di intervento (articolo 21, D.Lgs. 148/2015) esse sono:

1. riorganizzazione aziendale;

2. crisi aziendale;

3. solidarietà.

- La riorganizzazione aziendale serve anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro, sentito il Mise, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione;

- il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva ovvero a gestire processi di transizione e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori;

- tale programma deve, in ogni caso, essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro;

• il contratto di solidarietà è stipulato dall'impresa mediante contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria programmata non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, poi, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso è determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. I contratti di cui al primo periodo devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, a eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

È stato introdotto l'accordo di transizione occupazionale (nuovo articolo 22-ter):

• al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 148/2015 (riorganizzazione e crisi), ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato precisamente al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili;

• ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al punto precedente, in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, D.Lgs. 148/2015, sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai Fondi interprofessionali, e la mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale;

• le azioni definite dall'accordo sindacale di cui al punto precedente possono essere cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro;

	<ul style="list-style-type: none">• i lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria ulteriore accedono al programma denominato “Garanzia di occupabilità dei lavoratori” (Gol) e, a tal fine, i loro nominativi sono comunicati all'Anpal, che li mette a disposizione delle Regioni interessate;• per l'anno 2022, il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015 (proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale) può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale contratto di solidarietà. <p>Quanto alla contribuzione (articolo 23, D.Lgs. 148/2015), dal 1° gennaio 2022, a carico dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, nonché dei datori di lavoro delle categorie di cui all'articolo 20, comma 3-ter, D.Lgs. 148/2015 (trasporto aereo e partiti politici), è stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% è a carico del lavoratore.</p> <p>È stato abrogato l'articolo 22, D.Lgs. 150/2015, ma viene introdotto il nuovo articolo 25-ter, intitolato “Condizionalità e formazione”, che prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none">• i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali di cui al Titolo I, Capo III, D.Lgs. 148/2015, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipino a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante Fondi interprofessionali;• tali iniziative possano essere cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro;• la mancata partecipazione senza giustificato motivo alle citate iniziative comporti 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 da definire con decreto del Ministro del lavoro, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione;• le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione siano definite con decreto del Ministro del lavoro, previa intesa in sede di Conferenza unificata, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione.
Articolo 1, commi 204-213	<p>Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali dei Fondi di solidarietà (D.Lgs. 148/2015)</p> <p>Per i Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 26, D.Lgs. 148/2015) sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• dal 1° gennaio 2022, fatti salvi i Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti alla predetta data, che devono comunque adeguarsi a quanto disposto dall'articolo 30, comma 1-bis, D.Lgs. 148/2015, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale stipulano accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi a oggetto la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 10, D.Lgs. 148/2015 (campo di applicazione delle

integrazioni salariali ordinarie), con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali ordinarie e straordinarie, come regolate dalle disposizioni di cui al Titolo I (nuovo comma 1-*bis*);

- dal 1° gennaio 2022, l'istituzione dei Fondi di cui al comma 1-*bis* è obbligatoria per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I Fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni entro il 31 dicembre 2022; in mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fis, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi (nuovo comma 7-*bis*);
- è modificato il comma 9 (finalità ulteriori dei Fondi di solidarietà bilaterali per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I, D.Lgs. 148/2015), specificando che comprendono, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

Per i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (articolo 27, D.Lgs. 148/2015, allo stato settori artigianato e somministrazione) le novità sono le seguenti:

- la definizione di “*assegno ordinario*” di cui al comma 3, lettera a), è sostituita con “*assegno di integrazione salariale*”;
- l'*assegno di solidarietà* di cui al comma 3, lettera b), può essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino al 31 dicembre 2021;
- per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina dei Fondi di cui al comma 1 anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e i Fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni entro il 31 dicembre 2022; in mancanza, i datori di lavoro confluiscono nel Fis a decorrere dal 1° gennaio 2023 (nuovo comma 4-*bis*);
- ai contributi di finanziamento sono applicabili le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi. Quanto al Fondo di solidarietà residuale (articolo 28, comma 2, D.Lgs. 148/2015), le parole “*assegno ordinario*” sono sostituite da “*assegno di integrazione salariale*”.

In materia di Fis (articolo 29, D.Lgs. 148/2015) si segnala quanto segue:

- dal 1° gennaio 2022 sono soggetti alla disciplina del Fis i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10, D.Lgs. 148/2015, che non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 (nuovo comma 2-*bis*), D.Lgs. 148/2015;
- il comma 3 (in tema di prestazioni garantite) non si applica ai trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022;

per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'*assegno di integrazione salariale* di cui all'articolo 30, comma 1, D.Lgs. 148/2015, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie, è riconosciuto con i criteri e per le durate di seguito indicate:

a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, per una durata massima di 13 settimane in un biennio mobile;

b) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, per una durata massima di 26 settimane in un biennio mobile (nuovo comma 3-*bis*);

- per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, non si applica la disposizione di cui al comma 4, secondo periodo (massimale delle prestazioni) (nuovo comma 4-*bis*);

- dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del Fondo è fissata allo 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti, e allo 0,80%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3-*bis*, pari al 4% della retribuzione persa (nuova versione comma 8);

- dal 1° gennaio 2025, fermo restando quanto previsto dal comma 4, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale ai sensi del presente articolo per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di cui al comma 8 si riduce in misura pari al 40% (nuovo comma 8-*bis*);

- il comma 11 (richiesta dell'assegno di solidarietà per datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti) cessa di applicarsi dal 1° gennaio 2022.

In tema di assegno ordinario (articolo 30, D.Lgs. 148/2015) le novità sono le seguenti:

- cambia la denominazione della prestazione che diventa "assegno di integrazione salariale";
- per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, 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*, D.Lgs. 148/2015, 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, D.Lgs. 148/2015, e in questa direzione dovranno adeguarsi, entro il 31 dicembre 2022 (o 30 giugno 2023 se neocostituiti), i Fondi già costituiti; in mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, confluiscono nel Fis, a decorrere dal 1° gennaio 2023 (nuovo comma 1-*bis*);

- ai commi 1 e 2, le parole: "assegno ordinario", ovunque ricorrano, sono sostituite dalle seguenti: "assegno di integrazione salariale".

	<p>Per l'assegno di solidarietà (articolo 31, D.Lgs. 148/2015), si segnala che lo stesso potrà essere riconosciuto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino al 31 dicembre 2021.</p> <p>Quanto ai contributi di finanziamento (articolo 33, D.Lgs. 148/2015), si segnala l'estensione dell'applicabilità delle disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi, anche a quelli previsti dall'articolo 27, D.Lgs. 148/2015, sui Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (artigianato e somministrazione).</p> <p>Con riguardo al Comitato amministratore (articolo 36, D.Lgs. 148/2015), ne muta la composizione, in quanto lo stesso deve essere composto da esperti in possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dagli articoli 37 e 38, D.Lgs. 148/2015, designati, per i Fondi di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti l'accordo o il contratto collettivo e, per i Fondi di cui all'articolo 29, D.Lgs. 148/2015, dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in numero complessivamente non superiore a 10, o nel maggior numero necessario a garantire la rappresentanza di tutte le parti sociali istitutive del Fondo, nonché da 2 rappresentanti, con qualifica di dirigente, rispettivamente del Ministero del lavoro e del Mef in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dall'articolo 38, D.Lgs. 148/2015. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennità o rimborso spese.</p> <p>Riguardo alle disposizioni generali (articolo 39, comma 1, D.Lgs. 148/2015) è ora precisato che, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 29 e 40, D.Lgs. 148/2015, si applica l'articolo 3, comma 9, D.Lgs. 148/2015, che prevede che ai lavoratori beneficiari spettano, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare, fermo restando quanto previsto dal D.L. 79/2021 in materia di assegno temporaneo per figli minori.</p> <p>Per il Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri Fondi di solidarietà (articolo 40, D.Lgs. 148/2015) è previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, siano soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I Fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fis, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi.</p>
Articolo 1, comma 214	<p>Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali - Durc (D.Lgs. 148/2015)</p> <p>Il nuovo articolo 40-bis, D.Lgs. 148/2015, prevede che, dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, sia condizione per il rilascio del Durc.</p>
Articolo 1, comma 215	<p>Contratto di espansione (articolo 41, D.Lgs. 148/2015)</p> <p>Prosegue, nei limiti di spesa previsti, la sperimentazione del contratto di espansione anche per gli anni 2022 e 2023, per i quali il limite minimo di unità lavorative in organico non può</p>

	<p>essere inferiore a 50, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.</p>
Articolo 1, comma 216	<p>Disposizioni transitorie (articolo 44, D.Lgs. 148/2015)</p> <p>Per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, i processi di riorganizzazione e le situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro di cui all'articolo 20, D.Lgs. 148/2015 (soggetti Cigs), che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale è riconosciuto, in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa previsto, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023. L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e, qualora emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande (nuovo comma 11-ter).</p> <p>Per i Fondi bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento di cui all'articolo 30, comma 1-bis, D.Lgs. 148/2015, è fissato al 30 giugno 2023 anziché al 31 dicembre 2022.</p>
Articolo 1, commi 217-218	<p>Estensione Cisoa al settore marittimo e termini di decadenza</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2022, il trattamento sostitutivo della retribuzione, per le giornate di lavoro non prestate, nella misura dei 2/3 della retribuzione per la durata massima di 90 giorni nell'anno, è riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima e in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca, nonché agli armatori e ai proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita, per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.</p> <p>Il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo.</p>
Articolo 1, commi 219-220	<p>Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali, aliquote di finanziamento (D.Lgs. 148/2015)</p> <p>A decorrere dalla competenza del periodo di paga del mese di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga del mese di dicembre 2022, l'aliquota di finanziamento del Fis (articolo 29, comma 8, D.Lgs. 148/2015, come ora modificato), è ridotta di:</p> <ul style="list-style-type: none">• 0,350 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;• 0,250 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;• 0,110 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti;

	<ul style="list-style-type: none">• 0,560 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti. <p>A decorrere dalla competenza del periodo di paga del mese di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga del mese di dicembre 2022, l'aliquota di finanziamento di cui al comma 1-bis del nuovo articolo 23, D.Lgs. 148/2015, è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti</p>
Articolo 1, commi 221-222	NASpl A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASpl anche gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, di cui alla L. 240/1984. Per tali cooperative, limitatamente alla Cigo e Cigs, alla cassa unica assegni familiari, all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e ora anche alla NASpl, si applicano le disposizioni del settore dell'industria, sia agli effetti della contribuzione sia delle prestazioni, per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il requisito della 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione cessa di applicarsi con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022. Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del 6° mese (in precedenza 4°) di fruizione; tale riduzione decorre dal primo giorno dell'8° mese di fruizione per i beneficiari che abbiano compiuto il 50° anno di età alla data di presentazione della domanda.
Articolo 1, comma 223	DIS-COLL In relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la DIS-COLL si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del 6° mese di fruizione ed è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di 12 mesi. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile di cui al comma 4, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso. A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpl.
Articolo 1, commi	Vincoli procedurali per licenziamenti

224-238

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro che, nell'anno precedente, abbia occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti e che intenda procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, è tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle Rsa o alla Rsu, nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle Regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Mise, all'Anpal. La comunicazione può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

Sono esclusi dalla novità procedurale i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. 118/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 147/2021.

La comunicazione è effettuata almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4, L. 223/1991, e indica 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 90 giorni sono nulli.

Entro 60 giorni dalla comunicazione preventiva, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali e, contestualmente, alle Regioni interessate, ai Ministeri del lavoro e dello sviluppo economico e all'Anpal. Il piano non può avere una durata superiore a 12 mesi e indica:

- le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberi, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;
- le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai Fondi interprofessionali, che possono essere cofinanziate dalle Regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro;
- le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato;
- i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

Entro 30 giorni dalla sua presentazione, il piano viene discusso con le citate rappresentanze sindacali, alla presenza delle Regioni interessate, dei Ministeri del lavoro e dello sviluppo economico e dell'Anpal. In caso di accordo sindacale, si procede alla sottoscrizione del piano,

a seguito del quale il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate. In caso di accordo sindacale, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo, il *ticket* di licenziamento non viene triplicato.

Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione, il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo, né intimare licenziamenti per gmo.

I lavoratori interessati dal piano sottoscritto:

- possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015, nel limite massimo di spesa previsto (l'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande);
- accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori - Gol e, a tal fine, i loro nominativi sono comunicati all'Anpal, che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

Il datore di lavoro comunica mensilmente ai soggetti destinatari della comunicazione preventiva lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese.

In mancanza di presentazione del piano, o qualora il piano non contenga gli elementi previsti, il comma 235 stabilisce effetti e conseguenze di non semplice interpretazione, frutto dei ridotti tempi tecnici per l'approvazione della disposizione: il datore di lavoro è, infatti, tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 - *ticket* licenziamento triplicato nei licenziamenti collettivi senza accordo sindacale - in misura pari al doppio (nel *dossier* di accompagnamento della Camera si riporta una maggiorazione del 600%, il doppio è riferito alla misura triplicata; inoltre, si precisa che il versamento è dovuto a prescindere dalla nullità dei licenziamenti) e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 (secondo il *dossier* di accompagnamento della Camera, tale passaggio si riferisce al “*caso in cui i licenziamenti siano nulli e il datore avvii una successiva procedura di licenziamento collettivo, il contributo è nuovamente dovuto, ma senza alcuna maggiorazione*”). La verifica formale in ordine alla sussistenza, nel piano presentato, degli elementi previsti, è effettuata dalla struttura per la crisi d'impresa. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, o qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 (*ticket* licenziamento triplicato) aumentato del 50% e, qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 (*ticket* licenziamento triplicato): come sopra riportato, secondo il *dossier* di accompagnamento della Camera, comporta, nel caso in cui i licenziamenti siano nulli e il datore avvii una successiva procedura di licenziamento collettivo, che il contributo è nuovamente dovuto, ma senza alcuna maggiorazione.

Il datore di lavoro dà comunque evidenza della mancata presentazione del piano nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al D.Lgs. 254/2016.

	<p>In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, qualora il datore di lavoro, decorsi i 90 giorni, avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione l'articolo 4, commi 5 e 6, L. 223/1991 (esame congiunto).</p> <p>In caso di cessione dell'azienda o di un ramo di essa con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni, si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di 200 euro ciascuna. In caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i suddetti benefici prima del decorso del termine di 5 anni dall'acquisto sono dovute le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria.</p>
Articolo 1, comma 239	<p>Aumento durata indennità di maternità</p> <p>Alle lavoratrici di cui agli articoli 64 (iscritte alla Gestione separata), 66 (lavoratrici autonome e imprenditrici agricole) e 70 (libere professioniste), D.Lgs. 151/2001, che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.</p>
Articolo 1, comma 240	<p>Fondi per la formazione continua Province autonome di Trento e di Bolzano</p> <p>Con accordo interconfederale, stipulato dalle organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nelle Province autonome di Trento e di Bolzano può essere istituito un Fondo territoriale intersettoriale relativo alla formazione continua.</p>
Articolo 1, commi 241-242	<p>Fondi paritetici interprofessionali nazionali</p> <p>I Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono 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, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, si definirà un rimborso in favore dei Fondi suddetti che finanzino percorsi di incremento delle competenze dei lavoratori summenzionati.</p>
Articolo 1, commi 243-247	<p>Benefici per assunzione di lavoratori in Cigs per accordo di transizione occupazionale</p> <p>Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento Cigs a fronte della stipula di accordi di transizione occupazionale (nuovo articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015) è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per massimo 12 mesi.</p> <p>Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva.</p>

	<p>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 la stessa categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con i benefici, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.</p> <p>Il beneficio è riconosciuto <i>pro quota</i> anche qualora i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale costituiscano una cooperativa ai sensi dell'articolo 23, comma 3-<i>quater</i>, D.L. 83/2012.</p> <p>Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 <i>final</i>, 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 è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
Articolo 1, comma 248	<p>Apprendistato professionalizzante senza limiti di età</p> <p>Dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-<i>ter</i>, D.Lgs. 148/2015 (accordo di transizione occupazionale).</p>
Articolo 1, commi 249-250	<p>Accordi per formazione nel programma Gol</p> <p>Nell'ambito del programma nazionale denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (Gol), possono essere sottoscritti accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, Enti del Terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con lo scopo di realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale, come definiti e individuati con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero della transizione ecologica e con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, diretti a inserire e reinserire, con adeguata formazione, i lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi e riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze.</p> <p>In base a tali accordi, le imprese, anche in rete, possono, secondo il loro livello di specializzazione, realizzare la formazione dei lavoratori, nei medesimi settori, al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none">• fare acquisire ai lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi, previa accurata analisi del fabbisogno di competenze, conoscenze specialistiche tecniche e professionali, anche avvalendosi dei contratti di apprendistato di I e III livello e senza limiti di età (articoli 43, 45 e 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015);• istituire centri interaziendali per garantire, eventualmente mediante l'istituzione di conti individuali di apprendimento permanente, la formazione continua dei lavoratori già occupati da riqualificare e agevolare la mobilità tra imprese.

Articolo 1, commi 251-252	Assistenza a lavoratori autonomi nel programma Gol Al fine di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi titolari di partita Iva, le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma nazionale Gol sono riconosciute anche ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale. I servizi di assistenza sono erogati dai Centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli Ordini e i Collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5, L. 4/2013, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad Albi professionali.
Articolo 1, commi 253-254	Esonero contributivo per cooperative neocostituite Al fine di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione e assicurare la continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, alle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai sensi dell'articolo 23, comma 3- <i>quater</i> , D.L. 83/2012 (costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi), è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di costituzione, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.
Articolo 1, comma 257	Osservatorio sugli ammortizzatori sociali Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro, un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro, o da un suo delegato, e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'osservatorio verifica, sulla base dei dati forniti dal Ministero del lavoro, dall'Inps e dai fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, D.Lgs. 148/2015, gli effetti delle disposizioni della presente legge in materia di ammortizzatori sociali, comunicando le risultanze al Ministero del lavoro per le opportune valutazioni e le eventuali revisioni dei trattamenti di integrazione salariale e delle relative aliquote di finanziamento in base all'evoluzione del mercato del lavoro e della dinamica sociale. Ai componenti dell'osservatorio

	non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento, comunque denominato.
Articolo 1, commi 486-487	Sostegno settori turismo, spettacolo e automobile Nello stato di previsione del Mise è istituito un fondo, con una dotazione di 150 milioni di euro per l'anno 2022, da destinare al sostegno degli operatori economici del settore del turismo, dello spettacolo e dell'automobile, gravemente colpiti dall'emergenza epidemiologica Covid-19. Con decreto Mise, di concerto col Mef, del Ministro del turismo e del Ministro della cultura, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sono definiti i criteri di determinazione, le modalità di assegnazione e le procedure di erogazione delle risorse, nel rispetto della normativa europea sulle misure di aiuti di Stato a sostegno dell'economia per l'attuale emergenza Covid-19.
Articolo 1, comma 520	Proroga esonero contributivo giovani agricoltori Al fine di promuovere l'imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali, con età inferiore a 40 anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022 (prima 2021), è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'Ago per l'ivs. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Le disposizioni si applicano nei limiti previsti agli aiuti <i>de minimis</i> .
Articolo 1, comma 645	Sgravio contributivo apprendistato di I livello Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di I 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, nei limiti di spesa previsti, del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, L. 296/2006, 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. L'Inps effettua il monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti e, qualora emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo.
Articolo 1, commi 720-726	Stretta sui tirocini non curricolari Il tirocinio è 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. Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, il Governo e le Regioni concluderanno, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per

	<p>la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari, sulla base dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none">a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;b) 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;c) definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;d) 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;e) 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. <p>La mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) comporta, a carico del trasgressore, l'erogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla L. 689/1981.</p> <p>Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.</p> <p>I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante, che è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza.</p> <p>Con effetto dalla data di entrata in vigore della legge, sono abrogati i commi 34, 35 e 36 dell'articolo 1, L. 92/2012, che riguardavano i tirocini formativi e di orientamento.</p>
Articolo 1, comma 763	<p>Misure fiscali a sostegno della ricerca</p> <p>Attraverso le modifiche all'articolo 5, D.L. 34/2019, viene estesa ai docenti e ricercatori rientrati in Italia prima del 2020 la possibilità di optare per l'applicazione delle agevolazioni fiscali per il rientro dei cervelli.</p> <p>In particolare, il nuovo comma 5-ter prevede che i docenti o ricercatori, che siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che hanno già trasferito in Italia la residenza prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 44, D.L. 78/2010, possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3-ter, previo versamento di:</p> <ul style="list-style-type: none">a) un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 44, D.L. 78/2010, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio

	<p>dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal soggetto oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;</p> <p>b) un importo pari al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 44, D.L. 78/2010, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno 3 figli minorenni, anche in affido preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di esercizio dell'opzione di cui al presente comma, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.</p> <p>Con provvedimento dell'Agenzia delle entrate, da emanarsi entro 60 giorni decorrenti dal 1° gennaio 2022, saranno definite le modalità di esercizio dell'opzione.</p>
Articolo 1, comma 913	<p>Estensione termine cartelle di pagamento</p> <p>Con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° gennaio al 31 marzo 2022, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, D.P.R. 602/1973, è fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, D.P.R. 602/1973, in 180 giorni.</p>
Articolo 1, commi 923-924	<p>Sospensione termini società e Federazioni sportive</p> <p>Vengono sospesi, per le Federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, con domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in Italia e operanti nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento, i termini relativi:</p> <ul style="list-style-type: none">• ai versamenti delle ritenute alla fonte operate in qualità di sostituti d'imposta, dal 1° gennaio al 30 aprile 2022;• agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio al 30 aprile 2022;• ai versamenti dell'Iva in scadenza nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022;• ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 10 gennaio al 30 aprile 2022. <p>I pagamenti sospesi andranno effettuati, senza sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2022 ovvero, sempre a partire da quella data, fino a un massimo di 7 rate mensili di pari importo, per quanto riguarda il 50% del totale dovuto, con un'ultima rata per il valore residuo entro il 16 dicembre.</p>
Articolo 1, commi	<p>Disposizioni per la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista</p>

927-944

Con i commi da 927 a 944, la Legge di Bilancio 2022 introduce una specifica disciplina di sospensione della decorrenza di termini relativi a adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti, iscritti ad Albi professionali, in caso di malattia o di infortunio avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni.

La sospensione opera per tutti i casi di infortunio, seppure non avvenuti in occasione di lavoro, e per tutte le malattie, ancorché non correlate al lavoro.

In caso di ricovero ospedaliero del libero professionista per grave malattia o infortunio o intervento chirurgico, ovvero in caso di cure domiciliari, se sostitutive del ricovero ospedaliero, che comportano un'inabilità temporanea all'esercizio dell'attività professionale, nessuna responsabilità è imputata al libero professionista o al suo cliente a causa della scadenza di un termine tributario stabilito in favore della P.A. per l'adempimento di una prestazione a carico del cliente da eseguire da parte del libero professionista nei 60 giorni successivi al verificarsi dell'evento.

I termini relativi agli adempimenti sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero in ospedale o dal giorno d'inizio delle cure domiciliari, superiori a 3 giorni, fino a 30 giorni dopo la dimissione dalla struttura sanitaria o la conclusione delle cure domiciliari.

Gli adempimenti sospesi devono essere eseguiti entro il giorno successivo a quello di scadenza del termine del periodo di sospensione.

La sospensione dei termini tributari per gli adempimenti a carico del cliente eseguiti da parte del libero professionista si applica solo nel caso in cui tra le parti esista un mandato professionale avente data antecedente al ricovero ospedaliero o al giorno di inizio della cura domiciliare.

Copia dei mandati professionali, unitamente a un certificato medico attestante la decorrenza, rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, deve essere consegnata o inviata, tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con Pec, presso i competenti uffici della P.A..

La sospensione opera anche in caso di parto prematuro della libera professionista, dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo e in caso di interruzione della gravidanza, avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa, fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione stessa.

La sospensione dei termini relativi agli adempimenti tributari si applica anche nel caso di decesso del libero professionista, purché esista un mandato professionale tra le parti avente data antecedente al decesso. In questo caso la sospensione dei termini dura 6 mesi dalla data del decesso.

Le disposizioni in commento si applicano anche in caso di esercizio della libera professione in forma associata o societaria, qualora il numero complessivo dei professionisti associati o dei soci sia inferiore a 3, ovvero il professionista infortunato o malato sia nominativamente responsabile dello svolgimento dell'incarico professionale.

	<p>Per le somme dovute a titolo di tributi, il cui pagamento è stato sospeso, si applicano gli interessi al tasso legale. Gli interessi, da versare contestualmente all'imposta o al tributo sospeso, sono dovuti per il periodo di tempo decorrente dalla scadenza originaria a quella di effettivo pagamento.</p> <p>La P.A. può richiedere alle Asl l'effettuazione di visite di controllo nei confronti di coloro che richiedono l'applicazione della sospensione degli adempimenti.</p> <p>Chiunque abbia beneficiato della sospensione della decorrenza di termini sulla base di una falsa dichiarazione o attestazione è punito con una sanzione pecuniaria da 2.500 euro a 7.750 euro e con l'arresto da 6 mesi a 2 anni. Ogni altra violazione delle disposizioni è punita con una sanzione pecuniaria da 250 euro a 2.500 euro.</p> <p>Le sanzioni sopra indicate si applicano, altresì, a chiunque favorisca il compimento degli illeciti.</p>
Articolo 1, comma 969	<p>Lavoratori fragili</p> <p>Ai lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps, che siano stati destinatari durante l'anno 2021, in quanto fragili, del trattamento previsto per il ricovero ospedaliero per i periodi di assenza dal servizio (articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020), laddove la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile, viene riconosciuta un'indennità <i>una tantum</i>, pari a 1.000 euro, per l'anno 2022, qualora abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia. L'indennità non concorre alla formazione del reddito e non è riconosciuto per essa accredito di contribuzione figurativa.</p> <p>L'indennità è erogata dall'Inps, previa domanda con autocertificazione del possesso dei requisiti, nel limite di spesa complessivo di 5 milioni di euro per l'anno 2022.</p>
Articolo 1, comma 971	<p>Sostegno per titolari di contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale</p> <p>Al fine di introdurre un sostegno economico in favore dei lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, è istituito un fondo, denominato "Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto a part-time ciclico verticale", con una dotazione di 30 milioni di euro per gli anni 2022 e 2023. Con apposito provvedimento normativo, nei limiti delle risorse stanziare che costituiscono il relativo limite di spesa, si provvede a dare attuazione all'intervento previsto.</p>
Articolo 1, comma 1006	<p>Ampliamento esenzioni prestazioni sportive dilettantistiche</p> <p>Viene modificato l'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, inserendovi, e pertanto escludendoli dalla formazione del reddito fino all'importo di 10.000 euro, i premi e i compensi erogati, nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche, da 2 enti operanti per lo più nella provincia di Bolzano: la Vss (Federazione delle associazioni sportive della Provincia autonoma di Bolzano) e l'Ussa (Unione delle società sportive altoatesine).</p>

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 13/01/2022

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio