

Roma, 13 gennaio 2022

**Circolare n. 15/2022**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Contratto di espansione (art. 1, comma 215)** – E' stata estesa fino al 2023 la sperimentazione del contratto di espansione che da quest'anno riguarda anche le imprese con almeno 50 dipendenti (in precedenza oltre 1000 dipendenti mentre per

il solo 2021 almeno 100 dipendenti). Come è noto tale strumento, previsto dal D.lgvo 148/2015, consente alle imprese di gestire processi di riorganizzazione del lavoro tramite una serie di interventi tra cui percorsi di esodo incentivato per i dipendenti che si trovano a non più di 5 anni dalla pensione (di vecchiaia o anzianità) o ricorso alla cassa integrazione straordinaria per un periodo massimo di 18 mesi non conteggiabile nel quinquennio di riferimento, in deroga ai limiti di durata previsti dalla disciplina sugli ammortizzatori sociali.

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

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

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

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

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

**Sgravio contributivo per l'assunzione di apprendisti di primo livello (art. 1, comma 645)** – È stato prorogato anche per quest'anno l'incentivo, già previsto dalla legge n. 160/2019 e dal DL 137/2020, che prevede lo sgravio totale dei contributi dovuti nei primi tre anni di contratto per i datori di lavoro fino a 9 dipendenti che assumono apprendisti di primo livello. Come è noto tale tipologia di apprendistato è rivolta a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni ed è finalizzata al conseguimento

della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore (D.lgvo n. 81/2015). Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%.

Fabio Marrocco  
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li nn. [181/2021](#), [8/2021](#), [9/2020](#)  
Allegato uno  
M-Lc/lc

© CONFETRA - La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

S.O. alla G.U. n.310 del 31.12.2021

**LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234**

**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.**

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga  
la seguente legge:

#### SEZIONE I

#### MISURE QUANTITATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI

##### Art. 1.

**Risultati differenziali. Norme in materia di entrata e di spesa e altre disposizioni. Fondi speciali**

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

87. Al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 14, comma 1, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: « I requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui al primo periodo del presente comma sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i medesimi requisiti nell'anno 2022. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo »;

b) all'articolo 14, commi 2, 3 e 6, lettera d), le parole: « quota 100 » sono sostituite dalle seguenti: « di cui al comma 1 »;

c) all'articolo 14, comma 7, al primo periodo, le parole: « quota 100 » sono sostituite dalle seguenti: « di cui al comma 1 » e, al secondo periodo, le parole: « In sede di prima applicazione, entro il 28 febbraio 2019, » sono sostituite dalle seguenti: « In sede di applicazione per l'anno 2022, entro il 28 febbraio 2022, »;

d) all'articolo 22, comma 1, le parole: « quota 100 di cui al presente decreto entro il 31 dicembre 2021 » sono sostituite dalle seguenti: « di cui all'articolo 14, comma 1, »;

e) all'articolo 23, comma 1, le parole: « quota 100 ai sensi dell'articolo 14 » sono sostituite dalle seguenti: « di cui all'articolo 14, comma 1 ».

88. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 256, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, è soppressa.

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

91. All'articolo 1, comma 179, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, all'alinea, le parole: « 31 dicembre 2021 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 dicembre 2022 » e alla lettera a), le parole: « da almeno tre mesi » sono soppresse.

92. Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 179, lettera d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, si applicano ai lavoratori dipendenti che svolgono le professioni indicate nell'allegato 3 annesso alla presente legge. Per gli operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, per i ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3) il

requisito dell'anzianita' contributiva di cui alla medesima lettera d) e' di almeno 32 anni.

93. L'autorizzazione di spesa di cui al comma 186 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e' incrementata di 144,1 milioni di euro per l'anno 2022, 278,8 milioni di euro per l'anno 2023, 251,2 milioni di euro per l'anno 2024, 187,8 milioni di euro per l'anno 2025, 106,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 17,7 milioni di euro per l'anno 2027. Le disposizioni di cui al secondo e al terzo periodo del comma 165 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, si applicano anche con riferimento ai soggetti che si trovino nelle condizioni ivi indicate nell'anno 2022.

94. All'articolo 16 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, al comma 1, le parole: « 31 dicembre 2020 » sono sostituite dalle seguenti: « 31 dicembre 2021 » e, al comma 3, le parole: « entro il 28 febbraio 2021 » sono sostituite dalle seguenti: « entro il 28 febbraio 2022 ».

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

119. L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e' riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro eta' anagrafica, da imprese per le quali e' attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il beneficio contributivo di cui al primo periodo e' 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. L'INPS effettua il monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dal primo periodo e qualora, nell'ambito della predetta attivita' di monitoraggio, emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al secondo periodo del presente comma, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso al beneficio contributivo di cui al primo periodo del presente comma.

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

134. All'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, le parole: « e 2021 » sono sostituite dalle seguenti: « e dall'anno 2021 »;

b) al secondo periodo, le parole: « , a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021 » sono sostituite dalle seguenti: « , a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni dall'anno 2021 »;

c) al terzo periodo, le parole: « e 2021 » sono sostituite dalle seguenti: « e dall'anno 2021 ».

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

137. In via sperimentale, per l'anno 2022, e' riconosciuto nella misura del 50 per cento 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 maternita' e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

215. All'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo le parole: « In via sperimentale per gli anni 2019, 2020 e 2021, salvo quanto previsto al comma 1-bis, » sono inserite le seguenti: « e per gli anni 2022 e 2023, salvo quanto previsto al comma 1-ter, »;

b) dopo il comma 1-bis e' inserito il seguente:  
« 1-ter. Per gli anni 2022 e 2023 il limite minimo di unita' lavorative in organico di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalita' produttiva o

di servizi »;

c) al comma 5-bis e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022 i benefici di cui al presente comma sono riconosciuti nel limite di spesa di 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e 48,4 milioni di euro per l'anno 2026 »;

d) al comma 7, le parole: « entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019, di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020, di 101 milioni di euro per l'anno 2021 e di 102 milioni di euro per l'anno 2022 » sono sostituite dalle seguenti: « entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019, di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020, di 101 milioni di euro per l'anno 2021, di 256,6 milioni di euro per l'anno 2022, di 469 milioni di euro per l'anno 2023 e di 317,1 milioni di euro per l'anno 2024 ».

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

221. Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: « A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono destinatari della NASpI 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 legge 15 giugno 1984, n. 240 »;

b) all'articolo 3, dopo il comma 1 e' inserito il seguente:

« 1-bis. Il requisito di cui al comma 1, lettera c), cessa di applicarsi con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 »;

c) all'articolo 4, comma 3, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione; tale riduzione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari della NASpI che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di eta' alla data di presentazione della domanda ».

222. All'articolo 3, primo comma, della legge 15 giugno 1984, n. 240, dopo le parole: « ordinaria e straordinaria, » sono inserite le seguenti: « all'indennita' di disoccupazione denominata NASpI, ».

223. All'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, dopo il comma 15-quater e' aggiunto il seguente:

« 15-quinquies. In relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 la DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione ed e' 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 gia' dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non puo' in ogni caso superare la durata massima di dodici mesi. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL e' 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, nonche' per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, e' dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI ».

224. Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 che intenda procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attivita' e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, e' tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonche' alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). La comunicazione puo' essere effettuata tramite

l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

225. La disciplina di cui ai commi da 224 a 238 si applica ai datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.

226. Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 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 decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147.

227. La comunicazione di cui al comma 224 e' effettuata almeno novanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 e' prevista la chiusura. I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni sono nulli.

228. Entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 224, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali di cui al comma 224 e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Il piano non puo' avere una durata superiore a dodici mesi e indica:

a) 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;

b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;

c) le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalita' di continuazione dell'attivita', anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;

d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalita' socio-culturali a favore del territorio interessato;

e) i tempi e le modalita' di attuazione delle azioni previste.

229. I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 228, sottoscritto ai sensi del comma 231, possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dal presente articolo, nel limite massimo di spesa di 35,1 milioni di euro per l'anno 2022, 71,5 milioni di euro per l'anno 2023, 72,5 milioni di euro per l'anno 2024, 73,6 milioni di euro per l'anno 2025, 74,7 milioni di euro per l'anno 2026, 75,7 milioni di euro per l'anno 2027, 76,9 milioni di euro per l'anno 2028, 78 milioni di euro per l'anno 2029, 79,1 milioni di euro per l'anno 2030 e 80,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che e' stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

230. Le azioni di cui al comma 228, lettera b), possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro.

231. Entro trenta giorni dalla sua presentazione, il piano di cui al comma 228 e' discusso con le rappresentanze sindacali di cui al comma 224, alla presenza dei rappresentanti delle regioni interessate, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero 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 modalita' programmate. In caso di accordo sindacale di cui al presente comma, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

232. I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 228 accedono al programma Garanzia di occupabilita' dei lavoratori (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. A tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

233. Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non puo' avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ne' intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

234. Il datore di lavoro comunica mensilmente ai soggetti di cui al comma 224 lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalita' di attuazione, nonche' dei risultati delle azioni intraprese.

235. In mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 228, il datore di lavoro e' tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in misura pari al doppio e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La verifica formale in ordine alla sussistenza, nel piano presentato, degli elementi di cui al comma 228 e' effettuata dalla struttura per le crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 231, il datore di lavoro e' tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, aumentato del 50 per cento e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Il primo periodo si applica anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalita' di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile. Il datore di lavoro da' comunque evidenza della mancata presentazione del piano nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

236. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 231, qualora il datore di lavoro, decorsi i novanta giorni di cui al comma 227, avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione l'articolo 4, commi 5 e 6, della medesima legge n. 223 del 1991.

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

241. All'articolo 118, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dopo il quinto periodo e' inserito il seguente: « I fondi possono altresì finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ».

242. Al fine di favorire percorsi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro orientati al mantenimento del livello occupazionale nell'impresa, per gli anni 2022 e 2023, ai fondi paritetici interprofessionali costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, che finanziano percorsi di incremento delle professionalita' di lavoratori destinatari dei trattamenti di cui agli articoli 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, il versamento di cui all'articolo 1, comma 722, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e' annualmente rimborsato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei fondi stessi dell'andamento del costo dei programmi formativi realizzati in favore dei soggetti di cui al presente comma.

243. Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dal presente articolo, e' concesso, per ogni mensilita' di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50 per cento dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato ai sensi

dell'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015 che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici.

244. Il contributo di cui al comma 243 spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

645. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

\*\*\*\*\*OMISSIS\*\*\*\*\*

ALLEGATO 3  
(articolo 1, comma 92)

Professioni sulla base della classificazione Istat
2.6.4 – Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate
3.2.1 – Tecnici della salute
4.3.1.2 – Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate
5.3.1.1 – Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
5.4.3 – Operatori della cura estetica
5.4.4 – Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati
6 – Artigiani, operai specializzati, agricoltori
7.1.1 – Conduttori di impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali
7.1.2 – Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli
7.1.3 – Conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilati
7.1.4 – Conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta
7.1.5 – Operatori di macchinari e di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi, per la chimica di base e la chimica fine e per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica
7.1.6 – Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione delle acque
7.1.8.1 – Conduttori di mulini e impastatrici
7.1.8.2 – Conduttori di forni e di analoghi impianti per il trattamento termico dei minerali
7.2 – Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
7.3 – Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
7.4 – Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
8.1.3 – Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci
8.1.4 – Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli
8.1.5.2 – Portantini e professioni assimilate
8.3 – Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
8.4 – Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni

FINE TESTO