



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Legge 30 dicembre 2021 n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, pubblicato nel supplemento ordinario n. 49/L della G.U. 31 dicembre 2021 n. 310.

In data 30 dicembre 2021 il Parlamento ha definitivamente approvato la Legge di Bilancio dello Stato per l'anno 2022. Qui di seguito proponiamo una sintetica ricognizione delle più rilevanti disposizioni in materia di lavoro e previdenza.

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2022 sono entrate in vigore dal 1° gennaio 2022, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

I commi analizzati si riferiscono tutti all'**articolo 1** della legge.

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
Comma 72 Reddito di cittadinanza	<p>Nell'ambito del riordino della disciplina del reddito di cittadinanza (DL n. 4/2019) è stabilito il rifinanziamento di tale misura, con un ampliamento delle risorse disponibili per gli anni dal 2022 al 2029, ma al contempo vengono apportate significative modifiche al suo impianto, lungo due direttrici: inasprimento dei controlli sui requisiti d'accesso (e relative sanzioni) e rafforzamento delle misure incentivanti e disincentivanti in rapporto alla ricerca di un impiego (decurtazione dell'assegno nell'ipotesi di rifiuto della prima offerta congrua di lavoro).</p> <p>Quanto al primo ambito, al fine di limitare la fruizione fraudolenta del reddito di cittadinanza vengono estesi i controlli sulle domande da parte di Comuni e dell'INPS. I Comuni, in particolare, sono chiamati a effettuare verifiche a campione sulla composizione del nucleo familiare dichiarato nella domanda di accesso, nonché relativamente al possesso dei requisiti richiesti e al loro mantenimento durante il periodo di godimento del beneficio.</p> <p>Quanto al secondo ambito, la ricerca attiva del lavoro sarà verificata presso il Centro per l'impiego in presenza, con frequenza almeno</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>mensile, e la mancata presentazione senza comprovato giustificato motivo determinerà la decadenza dal beneficio.</p> <p>Viene inoltre ridotto da tre a due il numero massimo delle offerte di lavoro congrue che i percettori del reddito di cittadinanza occupabili possono ricevere, fermo restando l'obbligo di accettarne almeno una per non perdere il beneficio.</p> <p>In merito alla congruità dell'offerta – non più determinata anche in ragione della durata di fruizione del reddito di cittadinanza con l'abrogazione del limite temporale di 12 mesi – vengono modificati i parametri. In particolare, a decorrere dal 2022, un'offerta di lavoro può definirsi congrua qualora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avvenga entro 80 chilometri di distanza dalla residenza, o comunque raggiungibile in massimo cento minuti con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta; - sia ovunque collocata nel territorio italiano, se si tratta di seconda offerta, salvo che nel nucleo familiare siano presenti componenti con disabilità. <p>Viene introdotta la definizione di offerta congrua relativamente ai rapporti di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale, per cui risulta tale quella entro 80 chilometri di distanza dalla residenza del percettore o raggiungibile nel limite massimo di cento minuti con i mezzi pubblici, sia in caso di prima che di seconda offerta.</p> <p>Nei confronti degli occupabili, a decorrere dal 1° gennaio 2022 è inoltre disposta una riduzione del reddito di cittadinanza nella misura di 5 euro per ciascun mese, a partire da quello successivo all'eventuale rifiuto di un'offerta di lavoro congrua. La decurtazione non si applica nel caso in cui il beneficio economico mensile risulti inferiore a 300 euro, moltiplicato per il parametro di equivalenza, oppure se nel nucleo familiare vi sono minori sotto i tre anni, disabili gravi o non autosufficienti.</p> <p>Viene infine ampliata la sfera di applicazione degli incentivi a favore dei datori di lavoro in caso di assunzione di beneficiari del Rdc.</p> <p>Nello specifico, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore, entro i limiti dell'importo mensile del Rdc (comunque non oltre 780 euro mensili) e per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute (comunque non inferiore a 5 mensilità), verrà riconosciuto non solo in caso di assunzione a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, ma anche con contratto a tempo determinato e con contratto a tempo parziale.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
<p>Commi 87-88 Quota 102</p>	<p>Come noto, in via sperimentale, per il triennio 2019-2021 il legislatore aveva introdotto la cosiddetta "quota 100", ovvero la possibilità per i lavoratori iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e di un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni.</p> <p>La Legge di Bilancio 2022 prevede che i suddetti requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva siano determinati in 64 anni di età e 38 anni di contributi per i soggetti che maturano i requisiti entro l'anno 2022.</p> <p>Analogamente a quanto previsto per "quota 100", anche il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato successivamente alla predetta data.</p> <p>Ai fini del perfezionamento del requisito è valida tutta la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata, fermo restando il raggiungimento di un requisito minimo di 35 anni di contribuzione al netto dei periodi di malattia, disoccupazione e prestazioni equivalenti.</p> <p>Come per "quota 100", fino alla maturazione dei requisiti ordinari per la pensione di vecchiaia anche la pensione in "quota 102" non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.</p> <p>Per il personale del comparto scuola ed AFAM, assunto a tempo indeterminato, le domande di cessazione dal servizio dovranno essere presentate entro il 28 febbraio 2022, con effetti dall'inizio dell'anno scolastico o accademico successivo.</p>
<p>Commi 91-93 Ape sociale</p>	<p>Come noto, l'Ape sociale è una forma di accompagnamento alla pensione di vecchiaia (o ad altra pensione, se maturata prima) che possono utilizzare alcune categorie di persone a partire dai 63 anni di età e con un minimo di anni di contributi diversificato. Prevede l'erogazione, in dodici mensilità annue, di un assegno pari alla pensione maturata al momento della domanda di Ape, ma comunque non superiore a 1.500 euro lordi.</p> <p>La novità apportata dalla Legge di Bilancio 2022 a questo istituto riguarda l'aggiunta di due ulteriori categorie di potenziali fruitori dell'Ape sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i disoccupati, con almeno 30 anni di contributi, possono accedere all'Ape <u>non appena conclusa la fruizione</u>



riferimento	oggetto
	<p><u>dell'indennità di disoccupazione</u> (mentre fino all'anno scorso dovevano trascorrere ulteriori tre mesi);</p> <ul style="list-style-type: none"> - sono aumentate da 15 a 23, le categorie di mansioni ritenute gravose¹ e che, se svolte per almeno sei degli ultimi sette anni o per almeno sette degli ultimi dieci e, a fronte di almeno 36 anni di contributi, consentono di presentare domanda di Ape sociale. Agli operai edili e ai ceramisti saranno sufficienti 32 anni di contributi. <p>Invariate le regole per le altre due categorie di beneficiari, ovvero chi ha una invalidità almeno del 74% e chi si prende cura di un familiare con handicap grave. In entrambi i casi servono almeno 30 anni di contributi.</p> <p>Alle lavoratrici di tutte le categorie è riconosciuto un sconto di un anno sui contributi per ogni figlio, fino a un massimo di due.</p>
<p>Comma 94 Opzione donna</p>	<p>La Legge di Bilancio sposta di un anno (dal 2020 al 2021), il termine entro cui maturare i requisiti per esercitare la cd. "opzione donna".</p> <p>In considerazione di questo rinvio le lavoratrici, per accedere alla pensione anticipata, devono aver maturato entro il 31 dicembre 2021 un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (lavoratrici dipendenti) o 59 anni (lavoratrici autonome).</p> <p>Alle lavoratrici dipendenti è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro, mentre non è richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratrice autonoma.</p> <p>Questa forma di pensionamento è soggetta all'applicazione delle finestre mobili, per cui tra la maturazione del diritto e l'accesso alla</p>

¹ **Elenco completo dei lavori gravosi**, ricomprendente le nuove categorie introdotte dalla Legge n. 234/2021: professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate; tecnici della salute; addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate; professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali; operatori della cura estetica; professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati; artigiani, operai specializzati, agricoltori; conduttori di impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali; operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli; conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilati; conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta; 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; 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; conduttori di mulini e impastatrici; conduttori di forni e di analoghi impianti per il trattamento termico dei minerali; operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio; operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare; conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento; personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci; personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli; portantini e professioni assimilate; professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca; professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni.



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>pensione passano 12 mesi se si tratta di lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le autonome. Va ricordato, inoltre, che l'importo dell'assegno viene calcolato interamente con il metodo contributivo, invece che con quello misto a cui avrebbero diritto le interessate, avendo versato contributi prima del 1996, e ciò comporta una riduzione dell'ammontare dell'assegno.</p>
<p>Commi 103-118 Trasferimento posizioni contributive giornalisti da INPGI a INPS</p>	<p>Con effetto dal 1° luglio 2022 la funzione previdenziale svolta dall'INPGI in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria è trasferita all'INPS, il quale succede nei relativi rapporti attivi e passivi.</p> <p>In ragione di tale trasferimento, dalla predetta data risulteranno iscritti all'assicurazione generale pensionistica i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nonché, con evidenza contabile separata, i titolari di posizioni assicurative e titolari di trattamenti pensionistici diretti e i superstiti già iscritti presso la medesima forma.</p> <p>Il regime pensionistico dei giornalisti e professionisti affini viene così uniformato a quello degli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), nel rispetto del principio del "pro-rata".</p> <p>Per ciò che concerne l'accesso di queste categorie di lavoratori agli ammortizzatori sociali, a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023 i trattamenti di disoccupazione e di CIG, nonché l'assicurazione infortuni sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI. A partire dal 1° gennaio 2024, al contrario, troverà applicazione la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al FPLD.</p>
<p>Comma 119 Assunzione dipendenti di aziende in crisi – Esonero contributivo</p>	<p>La Legge di Bilancio 2022 dispone un nuovo incentivo all'assunzione rivolto ai datori di lavoro che, nel corso del 2022, assumono con contratto 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, prevista dall'art. 1, comma 852, della Legge n. 296/2006.</p> <p>L'incentivo spettante è il medesimo previsto dall'art. 1, comma 10 della legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), quindi è quantificato nel 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a far data dall'assunzione del lavoratore, ovvero 48 mesi laddove l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>



riferimento	oggetto
	<p>Rispetto all'incentivo introdotto lo scorso anno, all'esonero in esame non trova ora applicazione alcun limite anagrafico per i lavoratori. Pertanto, l'esonero per l'assunzione di lavoratori provenienti da aziende in crisi spetta indipendentemente dall'età anagrafica degli stessi.</p>
<p>Comma 121 Riduzione aliquota contributiva a carico del lavoratore</p>	<p>Una delle misure maggiormente pubblicizzate e discusse della Legge di Bilancio 2022 è certamente costituita dalla riduzione dell'aliquota contributiva a carico del lavoratore.</p> <p>In via eccezionale viene infatti previsto che, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, i lavoratori dipendenti con un retribuzione imponibile previdenziale mensile <u>non superiore a 2.692,00 euro</u> (parametrata su base mensile e riferita a tredici mensilità) beneficeranno di una riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico nella misura di 0,8 punti percentuali.</p> <p>In considerazione della transitorietà di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Commi 122-130 Proroga misure di sostegno al reddito</p>	<p>La dotazione del Fondo sociale per occupazione e formazione (di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del DL n. 185/2008, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 2/2009) è incrementata di 321,4 milioni di euro per l'anno 2022 e 300 milioni di euro dall'anno 2023.</p> <p>Tale finanziamento è disposto per coprire, nei limiti di spesa definiti per ciascuna misura, gli oneri relativi alla proroga delle seguenti agevolazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indennità giornaliera per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio. L'indennità, prorogata per il 2022, è pari a 30 euro giornalieri; 2. Sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center (articolo 44, comma 7, D.Lgs n. 148/2015). L'indennità, prorogata per il 2022, è pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria. 3. Esonero dal versamento delle quote di accantonamento TFR al Fondo di tesoreria INPS e del ticket di licenziamento per i lavoratori in CIGS di aziende sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria. L'esonero è prorogato per gli anni 2022 e 2023.



riferimento	oggetto
	<p>4. CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa. Vengono stanziati ulteriori risorse per il 2022 al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del D.Lgs n. 148/2015.</p> <p>5. Integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento CIGS riconosciuto, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA. L'integrazione è prorogata per il 2022.</p> <p>6. Trattamenti CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica. La possibilità, prevista dall'articolo 22-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 148/2015, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS, in deroga ai limiti di durata di cui agli articoli 4 e 22, è prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024. Per l'anno 2022 il predetto trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale "contratto di solidarietà".</p> <p>Vengono inoltre incrementate di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024 le risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro (cd. sistema duale).</p>
<p>Comma 134 Congedo di paternità (obbligatorio e facoltativo)</p>	<p>A decorrere dal 2022 il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, viene reso strutturale confermandone le durate già previste per il 2021.</p> <p>Dal 2022 in avanti, pertanto, per i figli nati/adottati/affidati il padre lavoratore dipendente ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un congedo obbligatorio della durata di 10 giorni, da godere anche non continuativamente; - un congedo facoltativo della durata di 1 giorno, da fruire in accordo con la madre ed in sostituzione di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. <p>Entrambi sono utilizzabili <u>nei primi 5 mesi</u> decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o dall'entrata in Italia del minore.</p> <p>Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo del padre spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.</p> <p>L'indennità in esame è corrisposta dal datore di lavoro, alla fine di ciascun periodo di paga, salvo successivo conguaglio con i contributi e le somme dovute all'Istituto previdenziale.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
<p>Comma 137 Esonero contributivo lavoratrici madri</p>	<p>In via sperimentale per l'anno 2022 vengono ridotti del 50% i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato.</p> <p>L'esonero contributivo opera dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, per un periodo massimo di un anno a partire dalla predetta data di rientro.</p> <p>La disposizione fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Comma 154 Società sportive – Riduzione età massima per apprendistato professionalizzante</p>	<p>Si riduce da 30 a 23 anni il limite massimo di età per la stipula di contratti di apprendistato professionalizzante in ambito sportivo.</p> <p>Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le società e le associazioni sportive professionistiche potranno stipulare contratti di apprendistato professionalizzante solamente con lavoratori di età inferiore a 23 anni.</p>
<p>Commi 191-220 Riforma degli ammortizzatori sociali</p>	<p>La Legge di Bilancio 2022 interviene a riformare strutturalmente il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Le novità di maggiore rilievo riguardano principalmente l'ampliamento del campo di applicazione degli ammortizzatori sociali, prevedendo la possibilità di ricorrere a trattamenti di integrazione salariale da parte di tutti i datori di lavoro indipendentemente dal requisito occupazionale, l'estensione dei soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale e l'aumento della misura dei predetti trattamenti.</p> <p>Beneficiari (commi 191-192)</p> <p>Attraverso una modifica degli artt. 1 e 2 del D.Lgs. n. 148/2015, si prevede l'estensione dell'utilizzo delle integrazioni salariali a tutte le tipologie di apprendistato (dunque non più soltanto agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante) e ai lavoratori a domicilio.</p> <p>Un'ulteriore novità viene introdotta con riferimento al requisito di anzianità che il lavoratore beneficiario di integrazioni salariali deve possedere. In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della relativa domanda di concessione è pari a <u>30 giorni</u> (contro i 90 giorni richiesti fino al 31 dicembre 2021).</p>



riferimento	oggetto
	<p>Misura dei trattamenti (comma 194)</p> <p>Fermo restando l'ammontare dell'indennità di integrazione salariale nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, il comma 194 della Legge di Bilancio 2022 introduce il nuovo comma 5-bis all'art. 3 del D.Lgs n. 148/2015, secondo il quale per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale non è più differenziato in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, ma <u>diventa unico ed indipendente dalla predetta retribuzione.</u></p> <p>Contributo addizionale (comma 195)</p> <p>Per quanto riguarda il contributo addizionale a carico delle imprese che richiedono l'integrazione salariale, rimangono confermate le misure previste dall'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015.</p> <p>La Legge di Bilancio 2022, tuttavia, prevede una diminuzione della misura del predetto contributo a decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del 6% della retribuzione globale, 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; - del 9% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile. <p>Termine invio dati per pagamento diretto (comma 196)</p> <p>Qualora il datore di lavoro richiedesse il pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, lo stesso sarà tenuto, a pena di decadenza, a inviare all'Istituto tutti i dati necessari entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di <u>60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.</u></p> <p>Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p>



riferimento	oggetto
	<p>Cassa integrazione straordinaria (commi 198-201)</p> <p>La Legge di Bilancio 2022, modificando l'art. 20 del D.Lgs n. 148/2015, introduce importanti novità riguardo il campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria.</p> <p>In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi vengono estesi ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26 (Fondi di solidarietà bilaterali), 27 (Fondi alternativi) e 40 (Fondi di solidarietà territoriali delle Province autonome di TN e BZ) del D. Lgs n. 148/2015 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.</p> <p>Rientrano altresì nel nuovo campo di applicazione della CIGS, indipendentemente dal numero di dipendenti occupati: a) le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale; b) i partiti, i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.</p> <p>Per quanto riguarda le causali che legittimano il ricorso alla CIGS viene ampliato il concetto di “riorganizzazione aziendale”, ora esteso anche alla realizzazione di processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello sviluppo economico.</p> <p>Con riferimento alla causale “contratto di solidarietà”, vengono innalzati i limiti percentuali di riduzione oraria (complessiva ed individuale) dell'attività lavorativa che le aziende devono rispettare nella stipula dell'accordo aziendale. Nello specifico, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la riduzione media oraria non potrà essere superiore all'80% (era il 60% fino al 31/12/2021) dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Inoltre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà essere superiore al 90% (era il 70% fino al 2021) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.</p> <p>Per quanto concerne il finanziamento della CIG, si prevede a carico dei datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% a carico del dipendente.</p>



riferimento	oggetto
	<p>Fondi di solidarietà bilaterale (comma 204)</p> <p>La Legge di Bilancio 2022, intervenendo sull'articolo 26 del D.Lgs. n. 148/2015 (nuovo comma 1-bis), prevede che i Fondi di solidarietà bilaterale siano rivolti ai datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015.</p> <p>I Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In assenza di adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS).</p> <p>Fondi di solidarietà alternativi (comma 205)</p> <p>Si interviene sull'articolo 27 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento del sistema dei Fondi di solidarietà alternativi (settore artigianato - FSBA - e della somministrazione) estendendone, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il campo di applicazione. In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, rientreranno nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà alternativi i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.</p> <p>Fondo di integrazione salariale – FIS (comma 207)</p> <p>Intervenendo sull'articolo 29 del D.Lgs. n. 148/2015, il quale disciplina il Fondo di integrazione salariale, la Legge di Bilancio 2022 ne estende il campo di applicazione prevedendo che, decorrere dal 1° gennaio 2022, siano soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - occupano almeno un dipendente (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021); - appartengono a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO); - non aderiscono ad un fondo di solidarietà bilaterale, ovvero alternativo, ovvero territoriale. <p>Con riferimento alle prestazioni, a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'assegno ordinario assume la nuova denominazione di “Assegno di integrazione salariale”.</p> <p>Viene inoltre eliminata la prestazione “Assegno di solidarietà”, prevista fino al 31 dicembre 2021 in favore dei dipendenti da datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali di riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>In relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, l'Assegno di integrazione salariale è riconosciuto per una durata massima di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 13 settimane in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti; - 26 settimane in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti. <p>Per quanto concerne il finanziamento dell'Assegno di integrazione salariale, è previsto: un contributo ordinario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un contributo ordinario dello 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti; - un contributo ordinario dello 0,80%, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti; - un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo dell'assegno di integrazione salariale richiesto per le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, pari al 4% della retribuzione persa. <p>A decorrere dalla competenza del periodo di paga di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di dicembre 2022 sono previste riduzioni dell'aliquota di contribuzione ordinaria.</p> <p>Fondi territoriali delle province di TN e BZ (comma 213) Modificando l'articolo 40 del D.Lgs. n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento dei Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano estendendone, si stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2022 rientrino nel campo di applicazione dei predetti Fondi di solidarietà i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.</p> <p>Contratto di espansione (comma 215) Si interviene sull'articolo 41 del D.Lgs. n. 148/2015 in materia di contratto di espansione, ampliandone la platea di riferimento che, per gli anni 2022 e 2023, viene estesa anche alle aziende con un requisito occupazionale di <u>almeno 50 dipendenti</u>.</p>



riferimento	oggetto
	<p>CISOA (commi 217-218)</p> <p>La Legge di Bilancio 2022 estende al settore della pesca la possibilità di ricorrere alla Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli (CISOA). A decorrere dal 1° gennaio 2022, il trattamento di CISOA viene pertanto riconosciuto anche ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima, nonché in acque interne e lagunari, e ai soci-lavoratori di cooperative della piccola pesca nonché agli armatori e ai proprietari armatori imbarcati, <u>per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante dal fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio.</u></p>
<p>Commi 221-222 NASPI</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2022, il Legislatore ha esteso la NASpl – ossia l'indennità riconosciuta dall'INPS ai lavoratori dipendenti che hanno involontariamente perso il lavoro – anche agli operai agricoli a tempo indeterminato e ai dipendenti di cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, inquadrati sul piano previdenziale nel settore agricoltura (articolo 2 della Legge n. 240/1984).</p> <p>In virtù della previsione di cui al comma 221, dall'anno in corso le tutele contro la disoccupazione vengono pertanto uniformate, assicurando anche ai lavoratori agricoli la NASpl; <u>la disoccupazione agricola cessa così di applicarsi.</u></p> <p>La Legge di Bilancio 2022 rivede inoltre, in senso estensivo, i requisiti soggettivi richiesti al lavoratore per l'accesso alla NASpl, eliminando quello connesso all'aver svolto almeno 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Permangono pertanto solo le prime due condizioni previste dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 22/2015, ossia l'essere in stato di disoccupazione ed il poter vantare almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.</p> <p>Si dispone infine che, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022, l'indennità di disoccupazione venga ridotta del 3% ogni mese a partire <u>dal primo giorno del sesto mese di fruizione</u> (e non più del quarto mese di fruizione). Per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto 55 anni alla data di presentazione della domanda, la riduzione decorre dal 1° giorno dell'ottavo mese di fruizione.</p> <p>Al fine di definire il perimetro delle novità in materia di NASpl, l'Inps ha già pubblicato una prima circolare (la n. 2 del 4 gennaio 2022) con cui fornisce i primi chiarimenti.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
<p>Comma 223 DIS-COLL</p>	<p>La Legge di Bilancio 2022 introduce delle novità per gli eventi di disoccupazione riguardanti, dal 1° gennaio 2022, i lavoratori che hanno svolto contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ai quali si applica una specifica indennità di disoccupazione. Queste le modifiche apportate all'istituto denominato DIS-COLL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la riduzione dell'indennità del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese (e non più del quarto mese) di fruizione; - l'erogazione mensile della DIS-COLL per un numero di mesi pari a quelli di contribuzione (anziché pari alla metà di quelli di contribuzione) accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro fino al verificarsi dello stesso; - l'indennità DIS-COLL non potrà in ogni caso essere corrisposta per un periodo superiore a 12 mesi (in precedenza 6 mesi); - per i periodi di fruizione della DIS-COLL verrà riconosciuta una contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile (di cui all'articolo 14, comma 4, del D.Lgs n. 22/2015), entro un limite di retribuzione mensile pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso. <p>Infine, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpl.</p> <p>Nei giorni scorsi l'Inps è intervenuto con propria circolare (la n. 3 del 4 gennaio 2022), fornendo prime indicazioni in merito alle nuove disposizioni in materia di DIS-COLL.</p>
<p>Commi 224-238 Cessazioni attività produttive nel territorio nazionale (anche per delocalizzazioni)</p>	<p>Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, la Legge di Bilancio 2022 introduce alcuni vincoli procedurali per i licenziamenti, stabilendo che, superate certe soglie dimensionali, i datori di lavoro che intendono chiudere una sede e conseguentemente procedere ad almeno 50 licenziamenti saranno tenuti ad alcuni adempimenti.</p> <p>Ambito di applicazione</p> <p>Più precisamente, le disposizioni di cui ai commi 224-238 si applicano alle imprese che nell'anno precedente occupano mediamente 250 dipendenti con contratto di lavoro subordinato,</p>



<i>referimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>inclusi apprendisti e dirigenti, ed intendono procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale o di un ufficio o reparto autonomo situato in Italia con cessazione definitiva dell'attività e con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50.</p> <p>Sono, invece, <u>esclusi</u> dalle disposizioni della Legge di Bilancio i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono <u>probabile la crisi o l'insolvenza</u> e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al decreto-legge n. 118/2021, convertito dalla legge n. 147/2021.</p> <p>Comunicazione preventiva</p> <p>Innanzitutto, dovranno comunicare (anche tramite le associazioni cui aderiscono o conferiscono mandato) l'avvio della procedura alle organizzazioni sindacali, alle Regioni interessate, ai Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo economico e all'Anpal <u>con almeno 90 giorni di anticipo</u>. Nella comunicazione andranno specificati sia il termine entro il quale si provvederà alla chiusura, sia le ragioni – economiche, finanziarie, tecniche od organizzative – alla base della stessa, sia infine il numero del personale occupato e i relativi profili professionali.</p> <p>I licenziamenti collettivi e quelli individuali per giustificato motivo oggettivo intimati prima del termine di 90 giorni, o in assenza di comunicazione, saranno ritenuti nulli.</p> <p>Piano di contenimento delle ricadute occupazionali</p> <p>In secondo luogo i datori di lavoro dovranno elaborare un piano che limiti le ricadute occupazionali ed economiche della chiusura, della durata di massimo dodici mesi, che andrà rispettato pena l'applicazione del <u>ticket di licenziamento in misura pari a sei volte</u> l'importo ordinario. Nel piano andranno esplicitati gli interventi che il datore di lavoro intende porre in essere per salvaguardare i livelli occupazionali e gestire gli esuberi in maniera non traumatica, le azioni per la rioccupazione e l'autoimpiego, le prospettive di cessione d'azienda e gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, oltre che i tempi e le modalità di attuazione di tutte le previste azioni.</p> <p>I termini per la predisposizione del piano sono di <u>60 giorni dalla comunicazione</u>. Lo stesso, una volta presentato, dovrà poi essere discusso entro 30 giorni con le rappresentanze sindacali alla presenza delle Regioni interessate, dei Ministeri coinvolti e dell'Anpal.</p>



riferimento	oggetto
	<p>I lavoratori interessati dal piano avranno diritto di accedere al programma Gol di cui alla legge 178/2020.</p> <p>Esiti del piano</p> <p>In caso di raggiungimento di un accordo sindacale si procederà 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.</p> <p>Qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo di cui alla Legge n. 223/1991, non troverà applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, legge n. 92/2012 (moltiplicazione per tre del ticket di licenziamento).</p> <p>I lavoratori interessati dal piano di mitigazione delle ricadute occupazionali ed economiche potranno beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015, nel limite massimo di spesa previsto per ciascuno degli anni dal 2022 al 2031.</p> <p>Nel caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale – e così anche qualora il datore di lavoro fosse inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, per sua esclusiva responsabilità – il datore di lavoro sarà al contrario tenuto a pagare il predetto contributo (tre volte il ticket licenziamento), aumentato del 50%.</p>
<p>Comma 239 Maternità lavoratrici autonome e parasubordinate</p>	<p>Estesa di ulteriori 3 mesi l'indennità di maternità spettante in favore delle seguenti categorie di lavoratrici autonome e/o che svolgono rapporti di collaborazione in regime di parasubordinazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS, le quali esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo svincolata dall'iscrizione ad albi professionali; 2. collaboratrici iscritte in via esclusiva alla Gestione separata INPS (art. 64 D.Lgs. n. 151/2001); 3. lavoratrici autonome iscritte all'INPS quali coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditori agricoli a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne (art. 66 D.Lgs. n. 151/2001); 4. libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme di previdenza obbligatorie (art. 70 D.Lgs. n. 151/2001).



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>È possibile fruire dei mesi extra immediatamente dopo la conclusione dei cinque mesi dell'indennità di maternità standard, e dunque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dopo i 3 mesi seguenti il parto; - dopo i 4 mesi seguenti il parto se il congedo è stato fruito con modalità flessibile; - dopo i 5 mesi seguenti il parto se il congedo è stato fruito tutto dopo la nascita. <p>Condizione necessaria per la fruizione dell'ulteriore congedo è comunque la presenza di regolare contribuzione versata per l'intero periodo di lavoro.</p> <p>L'accesso alle ulteriori mensilità è in ogni caso riservato alle lavoratrici 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.</p> <p>Con circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 l'Inps, nell'illustrare le disposizioni in commento previste dal comma 239 della Legge di Bilancio 2022, dà delle stesse un'interpretazione estensiva, stabilendo che la corresponsione di tre mesi extra di indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome vale anche per i padri lavoratori.</p>
<p>Commi 240-242 Piani formativi aziendali</p>	<p>La Legge di Bilancio 2022 prevede che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua (di cui all'articolo 118, comma 1 della Legge n. 388/2000) potranno essere utilizzati per 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.</p>
<p>Commi 243-247 Incentivo per l'assunzione di lavoratori beneficiari del nuovo trattamento straordinario di integrazione salariale</p>	<p>I datori di lavoro privati che dovessero assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui ai commi 198-201 della Legge di Bilancio 2022 (v. sopra) potranno beneficiare, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di un incentivo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato ai sensi dell'art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, e comunque per un periodo massimo di 12 mesi.</p> <p>L'incentivo spetta, pro quota, anche nel caso in cui i lavoratori beneficiari del predetto trattamento straordinario costituiscano una</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>cooperativa alla quale i titolari dell'azienda di provenienza trasferiscano la stessa azienda in cessione o in affitto.</p> <p>Non potranno beneficiare dell'incentivo i datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (legge n. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (legge n. 223/1991) nella medesima unità produttiva.</p> <p>Il licenziamento del lavoratore assunto con l'incentivo, ovvero il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'incentivo, effettuati nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporteranno la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.</p> <p>L'applicazione dell'incentivo in commento è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, nell'ambito del Temporary Framework approvato per l'emergenza COVID-19.</p>
<p>Comma 248 Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di trattamenti straordinari di integrazione salariale</p>	<p>Dal 1° gennaio 2022 i datori di lavoro potranno usufruire della norma che consente loro di assumere con un contratto di apprendistato professionalizzante, in deroga ai limiti di età anagrafica, non soltanto per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ma anche per i lavoratori che beneficiano del nuovo trattamento straordinario di integrazione salariale introdotto dai commi 198-201 della Legge di Bilancio 2022.</p>
<p>Commi 253-254 Cooperative di lavoratori</p>	<p>Ai fini della promozione di interventi a salvaguardia dell'occupazione ed a garanzia della continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro alle società cooperative che si costituiscono, dal 1° gennaio 2022, ai sensi dell'articolo 23, comma 3-quater, del decreto-legge n. 83/2012.</p> <p>L'esonero spetta con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile.</p> <p>Non è previsto il riconoscimento dell'esonero nel caso in cui il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai</p>



riferimento	oggetto
	<p>lavoratori, non abbia provveduto alla corresponsione ai propri dipendenti nell'ultimo periodo d'imposta di retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.</p>
<p>Comma 645 Incentivi per apprendistato duale</p>	<p>Riprendendo l'analoga norma contenuta nella Legge di Bilancio 2020, si prevede che i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. apprendistato duale) stipulati nel corso dell'anno 2022, da parte di aziende che impiegano fino a 9 addetti, godranno di uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta ex articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006 (1,5%, 3% e 10% rispettivamente per il primo, secondo e terzo anno di apprendistato), per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.</p> <p>Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.</p>
<p>Commi 720-726 Tirocini curriculari ed extracurriculari</p>	<p>La Legge di Bilancio 2022 interviene anche a disciplina dell'istituto del tirocinio, definendolo anzitutto come "il 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" (comma 720).</p> <p>Ne distingue poi il tirocinio di matrice curriculare, ossia quel tirocinio "funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto".</p> <p>Il comma 721 affida al Governo e alle Regioni la conclusione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, di un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari. La definizione di tali linee guida è effettuata sulla base dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivono l'applicazione in favore di <u>soggetti con difficoltà di inclusione sociale</u>; - individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una <u>congrua indennità di partecipazione</u>, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni di impresa; - definizione di <u>livelli essenziali della formazione</u>, che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del



riferimento	oggetto
	<p>tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;</p> <ul style="list-style-type: none"> - definizione di <u>forme e modalità di contingentamento</u> per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini alle assunzioni di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio; - previsione di azioni e interventi finalizzati alla prevenzione e al contrasto nei confronti di un uso distorto dell'istituto. <p>In caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione si applica una sanzione amministrativa a carico del trasgressore. L'ammontare della sanzione, proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, varia da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro.</p> <p>Viene altresì precisato che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di un rapporto di lavoro dipendente. In caso di svolgimento fraudolento del tirocinio, con elusione di tali disposizioni, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. Resta ferma la possibilità di riconoscere, su domanda del tirocinante, 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.</p> <p>Nei confronti dei tirocinanti, il soggetto ospitante è inoltre tenuto, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs n. 81/2008.</p> <p>Con effetto dalla data di entrata in vigore della legge in analisi sono infine abrogati i commi 34, 35 e 36 della Legge n. 92/2012 che prevedono i criteri sulla base dei quali sono definite le linee guida condivise in materia di tirocini formativi e di orientamento nell'ambito di un accordo in sede di Conferenza Stato-regioni, l'ammontare della sanzione amministrativa irrogata a carico del trasgressore in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, nonché che dall'applicazione dei commi 34 e 35 derivino nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>
<p>Comma 763 Agevolazioni fiscali per rientro in Italia di docenti e ricercatori universitari</p>	<p>La possibilità del ricorso all'applicazione delle agevolazioni fiscali previste per il rientro dei cervelli (art. 5 del decreto-legge n. 34/2019), viene esteso ai docenti e ricercatori rientrati in Italia prima del 2020.</p> <p>In particolare, ai 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</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime di incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero è data la possibilità di optare per l'applicazione delle disposizioni che consentono l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente o autonomo del 90% degli emolumenti percepiti e l'esclusione degli stessi emolumenti dalla formazione del valore della produzione netta dell'IRAP.</p> <p>Per fruire di tale regime è previsto il previo versamento di un importo pari:</p> <ul style="list-style-type: none">- al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, a determinate condizioni patrimoniali ed inerenti la composizione del proprio nucleo familiare;- al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, a differenti condizioni soggettive, familiari e patrimoniali. <p>La definizione delle modalità di esercizio della suddetta opzione è demandata ad un provvedimento dell'Agenzia delle entrate, da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione in esame.</p>

[leggi il testo...](#)