

FOCUS LAVORO

**Legge di Bilancio 2022
n. 234
del 30 dicembre 2021**

31 dicembre 2021



INDICE

Sommario

• Art. 1 commi 119 e 120 - Esoneri contributivi per lavoratori provenienti da imprese in crisi e sostegno al reddito dei lavoratori nel processo di uscita dalla fase emergenziale	3
• Art. 1 comma 121 - Esonero contributivo per i lavoratori dipendenti	3
• Art. 1 comma 134 - Congedo di paternità	3
• Art. 1 comma 137 - Decontribuzione lavoratrici madri	3
• Art. 1 commi 138-148 - Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere e Piano strategico nazionale per le politiche per la parità di genere	3
• Art. 1 Commi 191-203 - Trattamenti di integrazione salariale	4
• Art. 1 Commi 204-214 - Modifica della disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali e del Fondo di integrazione salariale INPS	7
• Art. 1 Commi 219-220 - Disposizioni transitorie di sostegno alle imprese	8
• Art. 1 Commi 221-222 - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASPI	9
• Art. 1 Commi 224-238 - Disposizioni in materia di cessazione dell'attività produttiva	9
• Art. 1 Comma 239 - Sostegno in caso di maternità	10
• Art. 1 Commi 241-242 - Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua	10
• Art. 1 Commi 243-247 - Misure in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in cassa integrazione straordinaria	10
• Art. 1 Comma 248 - Apprendistato professionalizzante per lavoratori in CIGS per accordo di transizione occupazionale	11
• Art. 1 Commi 249-250 - Patti territoriali per la transizione ecologica e digitale	11
• Art. 1 Commi 251-252 - Politiche attive per i lavoratori autonomi	11
• Art. 1 Commi 255-256 - Disposizioni finanziarie relative al Fondo di integrazione salariale	11
• Art. 1 Comma 645 - Sgravio contributivo per i contratti di apprendistato	11
• Art. 1 Commi 720-726 - Riordino della disciplina sul tirocinio apprendistato	12
• Art. 1 Comma 969 - Indennizzo per lavoratori fragili	12
• Art. 1 Comma 971 - Indennità per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale	13

- **Art. 1 commi 119 e 120 - Esoneri contributivi per lavoratori provenienti da imprese in crisi e sostegno al reddito dei lavoratori nel processo di uscita dalla fase emergenziale**

L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020 - 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro - è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo , con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, 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 di cui all'articolo 1, comma 852, della legge n. 296/2006.

Per la tutela delle posizioni lavorative nell'ambito della progressiva uscita dalla fase emergenziale, connessa alla crisi epidemiologia da COVID-19, mediante interventi in materia di integrazione salariale, in deroga alla legislazione vigente è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un apposito fondo con una dotazione di 700 milioni di euro per l'anno 2022, il cui utilizzo è disciplinato con successivo provvedimento normativo nel limite del predetto importo che costituisce limite massimo di spesa.

- **Art. 1 comma 121 - Esonero contributivo per i lavoratori dipendenti**

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione di quello 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 di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

- **Art. 1 comma 134 - Congedo di paternità**

A decorrere dal 2022 viene resa permanente la disposizione che concede un congedo di paternità pari a 10 giorni. Inoltre, dal 2022 il padre lavoratore potrà astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

- **Art. 1 comma 137 - Decontribuzione lavoratrici madri**

In via sperimentale per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50%, l'esonero per un anno del versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti a decorrere dal 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.

- **Art. 1 commi 138-148 - Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere e Piano strategico nazionale per le politiche per la parità di genere**

Per il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, previsto dall'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, alla dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dal 2022 vengono aggiunti 52 milioni di euro per l'anno 2023. Oltre che al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro il Fondo sarà destinato ad interventi rivolti alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una

certificazione della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.

Il Presidente del Consiglio dei ministri o l'Autorità politica delegata per le pari opportunità elabora, con il contributo delle amministrazioni interessate e delle associazioni di donne impegnate nella promozione della parità di genere e nel contrasto alla discriminazione delle donne, e adotta un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Il Piano ha l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonché colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. Sono istituiti, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

L'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere è costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle regioni, dell'Associazione nazionale dei comuni italiani e dell'Unione delle province d'Italia e ne fanno parte i rappresentanti delle associazioni impegnate sul tema della parità di genere e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale.

Al fine di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, l'Osservatorio si avvale di un tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese.

Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'autorità politica delegata sono disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

- **Art. 1 Commi 191-203 - Trattamenti di integrazione salariale**

Viene rivista organicamente la normativa vigente in materia di trattamenti d'integrazione salariale disciplinata dal decreto legislativo n. 148/2015 così come segue:

- art. 1 comma 2 - per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a trenta giorni;
- art. 2 commi 1, 2 e 4 - dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti d'integrazione salariale anche le tipologie di lavoratori apprendisti finora escluse (lavoratori con apprendistato di alta

- formazione e di ricerca, lavoratori con 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). 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, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- art. 2-bis - 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 che all'esterno dell'azienda;
 - art. 3 comma 5-bis - per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale di cui alla lettera a) del comma 5 cessa di produrre i propri effetti (massimale minimo) e l'importo del trattamento, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, non può superare l'importo massimo mensile di cui al comma 5, lettera b) rivalutata annualmente secondo quanto previsto dal comma 6;
 - art. 3 comma 9 - 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, rimanendo ferma la disciplina introdotta in materia di "assegno temporaneo per figli minori" di cui decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2021, n. 112;
 - art. 5 comma 1-ter - 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 al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:
 - al 6 per cento 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;
 - al 9 per cento oltre il limite delle 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile
 - art. 7 comma 5-bis - in caso di pagamento diretto delle prestazioni di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad 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 sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente;
 - art. 8 commi 1 e 2 - è abrogato il comma 1 che disponeva per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, sono soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 22 del decreto legislativo n. 150/2015.

Il nuovo comma 2 dispone che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei 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 sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro;

- art. 20 commi 1,2,3, 3-bis e 3-quater - Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del dlgs. n. 148/2015) che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti;
- art. 21 commi 1, 2 e 5 – si prevede che la sospensione o riduzione dell'attività dovuta alla causale riorganizzazione aziendale è connessa anche alla realizzazione di processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in commento.

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

Relativamente alla causale “contratto di solidarietà”, questo è stipulato dall'impresa mediante contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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 non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento 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 sei 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 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 e il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale;

- Art. 22-ter - (Accordo di transizione occupazionale) 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), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili. Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale, in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o

all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. 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 possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro e i lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria in questione accedono al programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL);

- art. 23 comma 1-bis - a decorrere 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 quindici dipendenti, è stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30 per cento è a carico del lavoratore;
- art. 25-ter - (Condizionalità e formazione) I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali, 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, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. Tali iniziative possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

- **Art. 1 Commi 204-214 - Modifica della disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali e del Fondo di integrazione salariale INPS**

Viene rivista organicamente la normativa vigente in materia di fondi di solidarietà di cui al decreto legislativo n. 148/2015 così come segue:

- art. 26 commi 1-bis e 7-bis - a decorrere dal 1° gennaio 2022, fatti salvi i fondi di solidarietà bilaterali già costituiti alla predetta data, 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, 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. A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'istituzione di tali fondi è obbligatoria per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente;
- art. 29 commi 2-bis, 3, 3-bis, 4-bis, 8, 8-bis e 11 - A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale 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, che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40.

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, 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:

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

- ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti, per una durata massima di ventisei settimane in un biennio mobile

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 (dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro)

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata:

- ✓ allo 0,50 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- ✓ allo 0,80 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

È stabilita una contribuzione aggiuntiva a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al 4 per cento della retribuzione persa e, a decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota dell'0,50 per cento si riduce in misura pari al 40 per cento;

- art. 30 – l'assegno ordinario è generalmente ridenominato come assegno di integrazione salariale;
- art. 39 comma 1 - ai lavoratori destinatari dei trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 spetta l'assegno per il nucleo familiare;
- art. 40-bis – (Disposizione in materia di rilascio del documento unico di regolarità contributiva) A decorrere 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 è condizione per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC)
- art. 41 comma 1-ter - Per gli anni 2022 e 2023 il limite minimo di unità lavorative in organico per poter stipulare contratti di espansione, non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi;
- art. 44 comma 11-ter - 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 che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale è riconosciuto, in deroga agli articoli 4 e 22, nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e di 150 milioni di euro per l'anno 2023, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di cinquantadue settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023.

• **Art. 1 Commi 219-220 - Disposizioni transitorie di sostegno alle imprese**

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, di cui al comma 8 dell'articolo 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è ridotta di:

- 0,350 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque 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 cinque dipendenti e fino a quindici 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 quindici dipendenti;
- 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 cinquanta dipendenti.

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 dell'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, (0,90 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) 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 quindici dipendenti.

- **Art. 1 Commi 221-222 - Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASPI**

Al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, in materia di Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) sono apportate le seguenti modificazioni:

- Art. 3 comma 1-bis: con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 cessa l'applicazione del requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione al fine di veder riconosciuta la NASPI
- Art. 4 comma 3: con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, dispongono che la NASPI si riduca 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 di NASPI che abbiano compiuto il 55mo anno di età alla data di presentazione della domanda

- **Art. 1 Commi 224-238 - Disposizioni in materia di cessazione dell'attività produttiva**

I datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, almeno 250 dipendenti 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 attività e 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 rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria 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 Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). La comunicazione può essere effettuata tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

Sono esclusi da tale previsione 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.

- **Art. 1 Comma 239 - Sostegno in caso di maternità**

Alle lavoratrici autonome e in collaborazione coordinata e continuativa, commercianti, artigiane ed imprenditrici agricole e libere professioniste (di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento 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 tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.

- **Art. 1 Commi 241-242 - Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua**

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 di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro.

Per gli anni 2022 e 2023, ai fondi paritetici interprofessionali che finanziano percorsi di incremento delle professionalità di lavoratori destinatari dei trattamenti di salariale in costanza di rapporto di lavoro, il versamento di cui all'articolo 1, comma 722, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è annualmente rimborsato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze.

- **Art. 1 Commi 243-247 - Misure in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in cassa integrazione straordinaria**

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, (relativo agli accordi di transizione occupazionale), è concesso, per ogni mensilità 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.

Il contributo 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.

Il licenziamento del lavoratore assunto ai sensi della fattispecie in questione nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto ai sensi della fattispecie stessa, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto

Il beneficio è riconosciuto pro quota anche qualora i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre

2015, n. 148, costituiscono una cooperativa ai sensi dell'articolo 23, comma 3-quater, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134.

- **Art. 1 Comma 248 - Apprendistato professionalizzante per lavoratori in CIGS per accordo di transizione occupazionale**

A decorrere 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-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (relativo agli accordi di transizione occupazionale)

- **Art. 1 Commi 249-250 - Patti territoriali per la transizione ecologica e digitale**

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 e delle politiche sociali, 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; riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze.

- **Art. 1 Commi 251-252 - Politiche attive per i lavoratori autonomi**

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 e 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 di cui all'articolo 10 della legge 22 maggio 2017, n. 81, 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 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

- **Art. 1 Commi 255-256 - Disposizioni finanziarie relative al Fondo di integrazione salariale**

Al Fondo di integrazione salariale è riconosciuto un trasferimento a carico dello Stato nel limite massimo di 2.047,4 milioni di euro per l'anno 2022 e di 400,4 milioni di euro per l'anno 2023 per assicurare le prestazioni di assegno di integrazione salariale in base alle effettive necessità.

- **Art. 1 Comma 645 - Sgravio contributivo per i contratti di apprendistato**

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.

- **Art. 1 Commi 720-726 - Riordino della disciplina sul tirocinio apprendistato**

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 curriculare. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in esame, il Governo e le regioni concludono, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

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

La mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) del comma 721 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente e 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. I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

- **Art. 1 Comma 969 - Indennizzo per lavoratori fragili**

Ai lavoratori dipendenti aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, che siano stati destinatari durante l'anno 2021 del trattamento di cui all'articolo 26, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità) laddove la prestazione lavorativa non sia stata resa in modalità agile e qualora abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia, è riconosciuta un'indennità una tantum, pari a

1.000 euro, per l'anno 2022. L'indennità di cui al primo periodo non concorre alla formazione del reddito ai sensi del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non è riconosciuto per essa accredito di contribuzione figurativa.

- **Art. 1 Comma 971 - Indennità per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale**

Al fine di introdurre nell'ordinamento un sostegno economico in favore dei lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 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.