

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 07/01/2022

A tutti le Aziende

Loro sedi

CIRCOLARE FLASH N. 2

Oggetto: **PUBBLICATA LA LEGGE DI BILANCIO 2022:LE NOVITÀ DAL 1° GENNAIO 2022**

Legge n. 234 del 30 dicembre 2021

È stata pubblicata sul S.O. n. 49/L alla **Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021** la **Legge n.234 del 30 dicembre 2021** contenente *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”*.

La Legge di Bilancio 2022 è in vigore dal 1° gennaio 2022.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell’articolo 1 della legge in esame), siamo in attesa per alcuni argomenti delle relative circolari interpretative, ci riserviamo poi di ritornare su alcune tematiche specifiche al momento di tali chiarimenti.

MODIFICHE AL REGIME DI TASSAZIONE DEL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE DAL PERIODO D’IMPOSTA 2022 (commi da 2 a 7)

La Legge di Bilancio 2022 introduce, a decorrere **dal periodo d’imposta 2022, modifiche rilevanti**

al regime di tassazione del reddito delle persone fisiche.

In particolare, la norma, all’art. 1,

- comma 2,
 - modificando l’art. 11, comma 1 del TUIR, **riorganizza le aliquote IRPEF e gli scaglioni di reddito;**
 - modificando l’art. 13 del TUIR, **rimodula la detrazione** spettante in funzione della **tipologia di reddito prodotto** (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensioni);
- comma 3,
 - modificando l’art. 1 del DL n. 3/2020 convertito in Legge n. 21/2020, apporta **novità** alla disciplina del trattamento integrativo;
 - abrogando l’art. 2 del medesimo decreto legge, dispone la **soppressione** dell’**ulteriore detrazione** riconosciuta (solo per i periodi d’imposta 2020 e 2021) ai titolari di reddito complessivo superiore a euro 28.000 ma non a euro 40.000.

I successivi commi da 4 a 7, art. 1 della Legge n. 234/2021 contengono disposizioni di coordinamento della disciplina delle addizionali regionale e comunale IRPEF con le novità introdotte in materia di IRPEF.

Tutte le **modifiche al regime di tassazione del reddito delle persone fisiche** sopra indicate trovano **applicazione dal periodo d’imposta 2022**, dunque, **già a partire dal mese di gennaio 2022.**

È, tuttavia, evidente che la piena attuazione della riforma richiede un intervento di prassi amministrativa da parte dell’Agenzia delle Entrate volto a fornire i necessari chiarimenti in materia.

In questa comunicazione ci limitiamo ad indicare le nuove aliquote, senza entrare nel merito riguardo al regime delle detrazioni.

Nuove aliquote e scaglioni di reddito

L’art. 11, comma 1 del TUIR, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022, fissa, a decorrere **dal periodo d’imposta 2022**, le seguenti **aliquote per scaglioni di reddito**:

Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF
fino a 15.000 euro	23%
oltre 15.000 e fino a 28.000 euro	25%
oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%
oltre 50.000	43%

Altre detrazioni

LIMITE ALLE COMPENSAZIONI DI CREDITI FISCALI E CONTRIBUTI (comma 72)

Viene **elevato, a regime, a decorrere dal 1° gennaio 2022, a 2 milioni di euro il limite annuo dei crediti di imposta e dei contributi compensabili** mediante **Mod. F24** ovvero rimborsabili ai soggetti intestatari di conto fiscale, previsto dall’art. 34, comma 1 (primo periodo), Legge n. 388/2000. Il limite era stato fissato, da ultimo e limitatamente al 2021, a 2 milioni di euro dall’art. 22 del DL n. 73/202.

La Legge di Bilancio 2022, dunque, porta a regime questa stessa misura stabilizzandola.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L’ASSUNZIONE LAVORATORI DA AZIENDE IN CRISI (comma 119)

Il comma 119 dell’articolo 1 della legge in esame dispone un nuovo incentivo all’assunzione rivolto alle aziende che **assumono con contratto a tempo indeterminato, nel corso dell’anno 2022, 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.**

L’incentivo spettante è il medesimo previsto dall’art. 1, comma 10 della Legge n. 178/2020, 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.

L’incentivo è riconosciuto nel limite delle risorse attualmente stanziato.

RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL LAVORATORE (comma 121)

Una delle misure più note della Legge di Bilancio 2022 è costituita dalla riduzione dell’aliquota contributiva a carico del lavoratore.

Il comma 121 dispone infatti quanto segue:

“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstitia carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.”

Sul punto, si ritiene assolutamente necessario un pronunciamento dei competenti Istituti previdenziali, al fine di chiarire le condizioni di applicabilità

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO (comma 134)

Il congedo di paternità, **sia obbligatorio che facoltativo**, viene **reso strutturale** con durate pari, rispettivamente, a 10 giorni e 1 giorno

A partire dal 2021, per i figli nati/adottati/affidati il padre lavoratore dipendente ha diritto a:

- 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.

Entrambi sono utilizzabili nei **primi 5 mesi** decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o dall'entrata in Italia del minore.

Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo del padre spetta un'indennità giornaliera a carico INPS pari al 100% della retribuzione (intendendosi per tale la retribuzione media globale giornaliera, determinata con le stesse regole previste per il congedo di maternità/paternità).

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.

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI (comma 137)

In via sperimentale, per l'anno **2022**, viene riconosciuto un **esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri** dipendenti del settore privato.

L'esonero contributivo opera, nella misura del **50% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre**,

- 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.

La disposizione fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le nuove norme contenute nella Legge di Bilancio 2022 trovano applicazione, in via generale, ai trattamenti di integrazione salariale relativi a **periodi di sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022**.

Lavoratori beneficiari

I commi 191 e 192 della Legge di Bilancio 2022 modificano, rispettivamente, gli artt. 1 e 2 del D.Lgs n. 148/2015 i quali individuano i soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale.

La riforma prevede l'**estensione** dell'utilizzo delle integrazioni salariali,

- oltre che agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, a **tutte le tipologie di apprendistato**;
- ai lavoratori a domicilio.

Un'ulteriore novità viene introdotta con riferimento al **requisito di anzianità** che il lavoratore beneficiario di integrazioni salariali deve possedere. In particolare, per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione e riduzione dell'attività decorrenti 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 30 giorni** (90 giorni fino al 31 dicembre 2021).

Misura delle integrazioni salariali

L'art. 3 del D.Lgs n. 148/2015 fissa 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, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. L'importo del trattamento di integrazione salariale non può, in ogni caso, superare un **massimale mensile**, differenziato - fino ad ora - in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, entrambi soggetti a rivalutazione annuale a cura dell'INPS.

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 **diventa unico** ed indipendente dalla predetta retribuzione.

Contributo addizionale

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 (9%, 12%, 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate).

Il comma 195 della Legge di Bilancio 2022 introduce il nuovo comma 1-ter all'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015 prevedendo una **diminuzione** della misura del predetto contributo a decorrere dal 1° gennaio 2025.

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, è stabilita una **contribuzione addizionale ridotta**, in misura pari al:

- **6%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- **9%** oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Termini di invio dei dati per i pagamenti diretti

Il comma 196 della Legge di Bilancio 2022, inserendo il nuovo comma 5-bis all'art. 7 del D.Lgs n. 148/2015, introduce, analogamente alla disciplina prevista per le integrazioni salariali emergenziali, un termine decadenziale per l'invio della documentazione necessaria per il pagamento diretto delle prestazioni.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza ad inviare all'Istituto tutti i **dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento**

- entro la fine del **secondo mese successivo** a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore,
 - entro il termine di **60 giorni** dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.
- Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Cassa integrazione straordinaria

La Legge di Bilancio 2022 (comma 198), modificando l'art. 20 del D.Lgs n. 148/2015, introduce importanti novità riguardo il **campo di applicazione** della cassa integrazione straordinaria.

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal **1° gennaio 2022**, la disciplina della CIGS ed 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**.

Per quanto riguarda le **causali** che legittimano il ricorso alla CIGS viene ampliato il concetto di "riorganizzazione aziendale", che viene 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 (comma 199).

Con riferimento alla causale "**contratto di solidarietà**" si segnalano modifiche riguardanti i limiti percentuali di riduzione oraria (complessiva ed individuale) dell'attività lavorativa che le aziende devono rispettare nella stipula dell'accordo aziendale.

Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la **riduzione media oraria non può essere superiore all'80%** (60% fino al 31.12.2021) 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 90%** (70% fino al 31.12.2021) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Per quanto concerne il **finanziamento** della CIGS (comma 201 che interviene sull'art. 23 del D.Lgs n. 148/20), è previsto, 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**.

A decorrere dalla competenza del periodo di paga di **gennaio 2022** e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di **dicembre 2022** è prevista la **riduzione** dell'aliquota di 0,630 punti percentuali.

Fondi di solidarietà bilaterale

La Legge di Bilancio 2022 (comma 204) interviene sull'articolo 26 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento del sistema dei Fondi di solidarietà bilaterale.

Per quanto concerne il **campo di applicazione**, l'art. 26, stabilisce che, a **decorrere dal 1° gennaio 2022**, i Fondi di solidarietà bilaterale sono 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 (nuovo comma 1-bis).
Fino al 31 dicembre 2021 l'obbligo di stipulare accordi per l'istituzione di Fondi di solidarietà bilaterali vige nei settori che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale (CIGO e CIGS - Titolo I del D.Lgs n. 148/2015);
- ♦ che **occupano almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021) (nuovo comma 7-bis) .

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).

Fondi di solidarietà alternativi

La Legge di Bilancio 2022 (comma 205) 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà alternativi i datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

Fondo di integrazione salariale (FIS)

La Legge di Bilancio 2022 (comma 207) interviene sull'articolo 29 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina il **Fondo di integrazione salariale**, estendendone il **campo di applicazione**.

L'art. 29, al nuovo comma 2-bis, stabilisce che, decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i **datori di lavoro** che:

- ♦ occupano **almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021);
- ♦ appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano **nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)** di cui all'art. 10 del D.Lgs n. 148/2015. Fino al 31 dicembre 2021 il Fondo di integrazione salariale è rivolto ai datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale (CIGO e CIGS - Titolo I del D.Lgs n. 148/2015);
- ♦ non aderiscono ad un fondo di solidarietà bilaterale ovvero alternativo ovvero territoriale.

Con riferimento alle **prestazioni**, a decorrere dal 1° gennaio 2022

- ♦ l'assegno ordinario assume la nuova denominazione di "**Assegno di integrazione salariale**"
- ♦ viene **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.

In relazione alle **causali** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**), l'Assegno di integrazione salariale è riconosciuto per una durata massima di:

- ♦ **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**.

Per quanto concerne il **finanziamento** dell'Assegno di integrazione salariale, è previsto

- un **contributo ordinario** nella misura dello:
 - **0,50%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione delladomanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
 - **0,80%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione delladomanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**;

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.

- 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 previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**) pari al 4% della retribuzione persa.

NASPI (commi 221 e 222)

Com'è noto, la NASpl è un'indennità riconosciuta dall'INPS ai lavoratori dipendenti che hanno

involontariamente perso il lavoro e che presentano i seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione,
- **30 giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei **12 mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Ora, con la Legge di Bilancio 2022, **tale ultimo requisito temporale non trova più applicazione** per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire **dal 1° gennaio 2022**.

Estensione della NASpl agli operai agricoli

A decorrere **dal 1° gennaio 2022**, la NASpl viene estesa anche agli operai agricoli a tempo indeterminato, dipendenti di cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla Legge n. 240/1984.

Ai fini previdenziali e assistenziali, le suddette cooperative sono inquadrare nel settore agricoltura (articolo 2 della Legge n. 240/1984), tuttavia, in applicazione della deroga prevista dall'articolo 3 della Legge n. 240/1984, ad esse si applicano le disposizioni del settore industria, limitatamente:

- alla Cassa integrazione guadagni, CIGO e CIGS;
- alla Cassa unica assegni familiari;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

La Legge Bilancio 2022 **include** nel suddetto elenco anche le **indennità di disoccupazione NASpl**.

Riduzione della NASpl

Infine, viene disposto che, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire **dal 1° gennaio 2022**,

l'indennità di disoccupazione è **ridotta** del **3%** al mese a partire dal primo giorno del **sesto** mese di fruizione (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.

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL NUOVO TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (commi da 243 a 247)

Il comma 200 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2022 introduce l'art. 22-ter al D.Lgs n. 148/2015, in base al quale viene prevista una fattispecie particolare di trattamento straordinario di integrazione salariale (si veda in precedenza) volta a sostenere le transizioni occupazionali e della durata massimadi 12 mesi.

I **datori di lavoro privati** che dovessero assumere, con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**, i **lavoratori beneficiari di tale trattamento straordinario di integrazione salariale**, 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**.

L'incentivo spetta anche, pro quota, anche nel caso in cui i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del D.Lgs n. 148/2015 **costituiscano una cooperativa** alla quale i titolari dell'azienda di provenienza trasferiscano la stessa azienda in cessione o in affitto.

Fermo restando che si attendono gli opportuni chiarimenti normativi ed operativi da parte dell'INPS circa il nuovo incentivo, i successivi commi dispongono alcune specificità dello stesso, per molti versi analoghe a quelle già in vigore con riferimento ai più recenti incentivi alle assunzioni. Nel particolare:

- osta alla concessione dell'incentivo il fatto che il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (Legge n. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (Legge n. 223/1991), **nella medesima unità produttiva;**
- 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 gli stessi livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'incentivo, effettuato nei **sei mesi successivi alla predetta assunzione**, comporta la **revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito;**
- ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'incentivo, l'eventuale revoca ai sensi del punto precedente non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con l'incentivo in parola;
- in caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Compatibilità con le disposizioni europee

L'applicazione del beneficio in esame è **subordinata all'autorizzazione della Commissione europea**, nell'ambito del Temporary Framework approvato per l'emergenza COVID-19.

Al riguardo, ferma restando la condizione suddetta, la norma richiama il rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dalla Comunicazione della Commissione europea recante un "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni. Si ricorda che la sezione 3.1 della suddetta Comunicazione, considera come aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni (fermo restando le disposizioni specifiche per i settori dell'agricoltura, pesca e acquacoltura):

- siano di importo non superiore a 2.300.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi entro il 30 giugno 2022.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CON LAVORATORI BENEFICIARI DI TRATTAMENTI STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (comma 248)

All'art. 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015, dopo il primo periodo, viene inserito il seguente:

“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.”

Pertanto, 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 trattamento straordinario di integrazione salariale introdotto dall'art. 22-ter del D.Lgs n. 148/2015.

MISURE IN MATERIA DI CONVENZIONI DI TIROCINIO DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO (comma 731)

Il comma 731 della legge in commento estende al 2022 l'**esenzione dall'imposta di bollo** per le convenzioni relative allo svolgimento di **tirocini di formazione e orientamento**, già disposta per il 2021 dall'articolo 10-bis del DL n. 41 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 69/2021.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DAN I