STUDIO MOLINERO
Consulenti del Lavoro

CdL CARLO **MOLINERO**
molinero@studiomolinero.it

CdL PAOLA **CAPITANI**
capitani@molinerocapitani.it

CdL BARBARA **ZORZANELLO**
zorzanello@studiomolinero.it

Torino, 17 gennaio 2022

Gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n. 1/2022

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2022 – LE PRINCIPALI NOVITÀ
(Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 – Pubblicata sul Suppl. Ord. n. 49/L alla G.U. n. 310 del 31/12/2021)

Gentili Clienti, in attesa di ulteriori chiarimenti, illustriamo di seguito brevemente alcune delle novità in materia di lavoro, previdenza e fisco introdotte dalla recente Legge di Bilancio 2022, **in vigore dal 1° gennaio 2022.**

Indice degli argomenti trattati:

1. ***REGIME DI TASSAZIONE DEL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE*** (*rinvio*)
2. ***LIMITE ALLE COMPENSAZIONI DI CREDITI FISCALI E CONTRIBUTI***
3. ***NASPI***
4. ***REDDITO DI CITTADINANZA***
5. ***PENSIONE***
   - ✓ ***QUOTA 102;***
   - ✓ ***OPZIONE DONNA;***
   - ✓ ***APE SOCIALE;***
   - ✓ ***FONDO PREPENSIONAMENTO PMI.***
6. ***RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL LAVORATORE***
7. ***FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE: PROROGA MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO***

8. ***Congedo di paternità***
9. ***Esonero contributivo lavoratrici madri***
10. ***Riforma ammortizzatori sociali*** (*rinvio*)
11. ***Maternità: lavoratrici autonome e parasubordinate***
12. ***Assunzioni agevolate e incentivi***
    a) ***Percettori Rdc;***
    b) ***Beneficiari del nuovo trattamento straordinario di integrazione salariale;***
    c) ***Apprendistato professionalizzante con lavoratori beneficiari di trattamenti straordinari di integrazione salariale;***
    d) ***Lavoratori da aziende in crisi;***
    e) ***Docenti e ricercatori rientrati in Italia;***
    f) ***Cooperative di lavoratori;***
    g) ***Apprendistato duale;***
    h) ***Tirocinio.***
13. ***Giornalisti dipendenti: trasferimento da Inpgi a Inps***
14. ***Sospensione Versamenti E Adempimenti Società E Federazioni Sportive***
15. ***Riduzione età massima apprendistato professionalizzante per le società sportive***

***

1. MODIFICHE AL REGIME DI TASSAZIONE DEL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE (*art. 1, 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**, allo scopo di ridurre il "cuneo fiscale". In particolare, la norma:

- **riorganizza** le **aliquote IRPEF e** gli **scaglioni di reddito**;
- **rimodula** la **detrazione** spettante in funzione della **tipologia di reddito prodotto** (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensioni);
- apporta **novità** alla **disciplina** del **trattamento integrativo**;
- dispone la **soppressione** dell'**ulteriore detrazione** riconosciuta (solo per i periodi d'imposta 2020 e 2021) ai titolari di reddito complessivo superiore a 28.000 € e fino a 40.000 €, in quanto "assorbita" dalle nuove detrazioni.

Tutte le **modifiche** al regime di tassazione IRPEF sopra indicate **trovano applicazione** dal periodo d'imposta 2022, dunque, **già** a partire **dal mese di gennaio 2022**.

Sull'argomento si rinvia ad una nostra successiva Circolare specifica.

2. LIMITE ALLE COMPENSAZIONI DI CREDITI FISCALI E CONTRIBUTI (*art. 1, 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, Legge n. 388/2000. La legge di bilancio 2022, pertanto, rende strutturale il limite di 2 milioni di euro già previsto, per il solo anno 2021, dall'art. 22 del DL 73/2021.

3. **NASPI** (*art. 1, comma 221*)

La disposizione in esame, relativamente all'indennità di disoccupazione Naspi, ha apportato le seguenti modifiche:

- ha **ampliato la platea dei destinatari**, includendo anche la categoria dei lavoratori agricoli a tempo indeterminato di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240;
- ha **semplificato i requisiti di accesso** alla prestazione. Per avere accesso all'indennità dovranno essere fatti valere congiuntamente i seguenti requisiti: *i)* lo stato di disoccupazione di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e *ii)* almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- ha **ridefinito il meccanismo di riduzione** della prestazione anche in ragione dell'età anagrafica del richiedente la prestazione, disponendo che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si riduce del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (e non più dal quarto, come previsto in precedenza).

Dette novità legislative trovano applicazione per gli **eventi di disoccupazione che si verificano a fare data dal 1° gennaio 2022**. *Al riguardo si precisa che per evento di disoccupazione si intende l'evento di cessazione dal lavoro che ha comportato lo stato di disoccupazione*. (v. circolare INPS n. 2 del 04.01.2022)

4. **REDDITO DI CITTADINANZA** (*art. 1, commi da 73 a 84*)

Nell'ambito del riordino della disciplina del reddito di cittadinanza (D.L. 4/2019) sono state disposte le seguenti modifiche ed integrazioni:

- Controlli sulle domande

Al fine di limitare la fruizione fraudolenta del reddito di cittadinanza vengono **estesi** i **controlli** sulle **domande** da parte di Comuni e dell'INPS (*verifica dei requisiti patrimoniali dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica*) e nell'ipotesi di eventuale corresponsione di somme non dovute, viene introdotta la previsione di un danno erariale a carico del responsabile del procedimento del Comune che deve fornire i dati.

- Domanda e ricerca attiva del lavoro

La **domanda** di Rdc **equivale** a **dichiarazione di immediata disponibilità** al lavoro (**Did**) e l'INPS ne effettua la trasmissione all'ANPAL (*Agenzia nazionale politiche attive del lavoro*) ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

La **ricerca attiva del lavoro** è verificata presso il centro per l'impiego con colloqui in presenza ed almeno una volta al mese: in caso di **mancata presentazione** senza comprovato giustificato motivo si **decade dal beneficio**.
In caso di **avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo**, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione del beneficio, è necessario effettuare la **comunicazione** all'INPS entro il **giorno antecedente all'inizio**, a pena di decadenza dal beneficio.

- Offerta congrua di lavoro

In caso di rifiuto di un'offerta di lavoro congrua, scatta una decurtazione pari ad € 5 per ciascun mese a partire dal mese successivo a quello in cui si è rifiutata l'offerta. Al **secondo rifiuto, il sussidio sarà revocato** (sino ad oggi la revoca interveniva a seguito del terzo rifiuto).
A tal fine, a decorrere dal 2022, un'offerta di lavoro può definirsi congrua qualora:

- avvenga **entro 80 chilometri di distanza** (in luogo degli attuali 100) dalla residenza del beneficiario 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;
- in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale i limiti di distanza e temporali restano le stesse per entrambe le offerte.

5. PENSIONE

✓ ***"QUOTA 102"*** (*art. 1, commi 87 e 88*)

Come noto, in via sperimentale, per il triennio 2019-2021, il legislatore aveva introdotto la cosiddetta "Quota 100", ovvero la possibilità 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.

La Legge in esame prevede la modifica dei suddetti **requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva** innalzandoli a ***64 anni di età e 38 anni di contributi per i soggetti che maturano i requisiti entro il 2022*** *(c.d.* ***Quota 102****).*

Analogamente a quanto previsto per la Quota 100, anche il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato successivamente alla predetta data.
La pensione in quota 102 (così come quella in quota 100) non è cumulabile, dal primo giorno di decorrenza della stessa fino alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad accezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di € 5.000 lordi annui.

✓ **OPZIONE DONNA** (*art. 1, comma 94*)

Viene **prolungato il termine di scadenza** per esercitare la c.d. Opzione Donna.

Pertanto, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, **entro il 31 dicembre 2021** le lavoratrici devono aver maturato 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).

- ✓ **APE SOCIALE**

Per quanto riguarda l'APE sociale (anticipo pensionistico a carico dello Stato di cui all'art. 1 co. 179 della L. 11.12.2016 n. 232), la legge di bilancio in esame ne ha rinnovato il possibile accesso anche per l'anno 2022. Ha, inoltre, previsto l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del periodo di Naspi. Ha esteso la misura ad altre categorie professionali, descritte in un apposito elenco ed ha, infine, ridotto da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva richiesto per gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

- ✓ **FONDO PREPENSIONAMENTO PMI** (*art. 1, co. 89)*

La Legge in esame prevede l'istituzione del Fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni. La norma precisa che tale prepensionamento avviene "su base convenzionale", senza specificare la modalità di accompagnamento a pensione (che potrebbe prevedere un accredito contributivo figurativo a carico dello Stato o, ancora, un assegno analogo a quello dei fondi bilaterali). Si attendono, pertanto, ulteriori chiarimenti.

6. **RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL LAVORATORE** (*art. 1, 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 superstiti a 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."

Conseguentemente, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, i lavoratori dipendenti con una **retribuzione imponibile previdenziale mensile non superiore ad € 2.692,00**, beneficeranno di una **riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico nella misura di 0,8 punti percentuali**.
In considerazione dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sul punto, si attendono chiarimenti da parte degli Istituti previdenziali relativi alle modalità di applicazione della riduzione in esame.

7. FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE: PROROGA MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO (*art. 1, commi da 122 a 130 e comma 200*)

La Legge in esame ha incrementato la dotazione del Fondo sociale per occupazione e formazione, per **coprire**, nei limiti di spesa definiti per ciascuna misura, gli **oneri** relativi alla **proroga** delle seguenti agevolazioni:

- sostegno al reddito per i **lavoratori dipendenti** delle imprese del settore dei ***call center*** (articolo 44, comma 7, D.Lgs n. 148/2015);
- **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**;
- CIGS e mobilità in deroga nelle aree di **crisi industriale complessa**. Vengono stanziate 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;
- trattamenti CIGS per le **imprese** con **rilevanza economica strategica**. La possibilità, prevista dall'articolo 22 *bis*, comma 1 del D.Lgs n. 148/2015, per le imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS, in deroga ai limiti di durata di cui agli articoli 4 e 22 del citato decreto, è prorogata per gli anni **2022, 2023 e 2024**. Preme evidenziare che per l'**anno 2022**, il predetto trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 22 *bis*) può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la **causale contratto di solidarietà**;
- sono state, altresì, incrementate le risorse destinate ai **percorsi formativi** di **apprendistato** e di **alternanza scuola-lavoro**.

8. CONGEDO DI PATERNITÀ (*art. 1, comma 134*)

La recente Legge di Bilancio rende strutturale, a partire dal 2021, il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo per i figli nati/adottati/affidati; a tal proposito 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.

9. ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI (*art. 1, 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.

10. RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI (*art.1, commi da 191 a 220*)

Con la Legge di Bilancio 2022, viene riformato il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro a suo tempo introdotto dal D.Lgs n. 148/2015 in attuazione della Riforma del c.d. *Jobs Act*. 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, nonché
- l'aumento della misura dei predetti trattamenti.

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**.

Sull'argomento si rinvia ad una successiva nostra Circolare.

11. MATERNITÀ LAVORATRICI AUTONOME E PARASUBORDINATE (*art. 1, comma 239*)

L'indennità di maternità viene estesa di **ulteriori 3 mesi** - a seguire dalla fine del periodo di maternità - in favore:

- delle **lavoratrici autonome** iscritte alla Gestione separata INPS (art. 64 D.Lgs n. 151/2001);
- delle **collaboratrici** (co.co.co.) iscritte in via esclusiva alla Gestione separata INPS (art. 64 D.Lgs n. 151/2001);
- delle lavoratrici autonome iscritte all'INPS quali **coltivatrici dirette**, mezzadre e colone, **artigiane** ed esercenti attività commerciali, **imprenditrici agricole** a titolo principale (art. 66 D.Lgs n. 151/2001);
- delle **libere professioniste** iscritte a propri albi professionali e relative casse di previdenza obbligatorie (art. 70 D.Lgs n. 151/2001).

L'accesso alle ulteriori mensilità è riservato alle lavoratrici che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un **reddito inferiore ad € 8.145**, incrementato del 100%

dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo (per le famiglie di operai e impiegati).

12. ASSUNZIONI AGEVOLATE E INCENTIVI

La legge di Bilancio 2022 prevede alcune **agevolazioni/incentivi in caso di assunzioni** di:

a) **Percettori del reddito di cittadinanza** (*art. 1, commi da 73 a 86*)

L'esonero di cui dall'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, viene riconosciuto al datore di lavoro privato che assuma a tempo **indeterminato**, pieno o **parziale**, o determinato, o anche mediante contratto di **apprendistato** i soggetti beneficiari di Rdc.

b) **Beneficiari del nuovo trattamento straordinario di integrazione salariale – accordo di transizione occupazionale** (*art. 1, commi da 243 a 247*)

La legge di Bilancio 2022 introduce una particolare fattispecie di trattamento straordinario di integrazione salariale volto a sostenere le transizioni occupazionali della durata massima di 12 mesi, come meglio dettagliato nella nostra Circolare specifica.

Anticipiamo sin d'ora che 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 che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, e comunque per un **periodo massimo di 12 mesi**.

Si attendono comunque gli opportuni chiarimenti normativi ed operativi da parte dell'INPS circa il nuovo incentivo e in ogni caso l'applicazione del beneficio in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

c) **Apprendistato professionalizzante con lavoratori beneficiari di trattamenti straordinari di integrazione salariale** *(art. 1, comma 248)*

Dal 1° gennaio 2022 i datori di lavoro potranno assumere con un contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, non soltanto i lavoratori beneficiari del trattamento Naspi, ma **anche i lavoratori che beneficiano del trattamento straordinario di integrazione salariale** introdotto dall'art. 22 *ter* del D.Lgs n. 148/2015.

d) **Lavoratori dipendenti di aziende in crisi** *(art. 1, comma 119)*

La legge in esame prevede 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** in **crisi aziendale**.

L'incentivo spettante è il medesimo già previsto per le assunzioni *under 36* ed 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'esonero in argomento spetta a prescindere dall'età anagrafica dei lavoratori. In ogni caso, restiamo in attesa degli opportuni chiarimenti da parte dell'Inps.

e) **Docenti e ricercatori rientrati in italia** (*art. 1, comma 763*)

La possibilità del ricorso all'applicazione delle **agevolazioni fiscali** previste per il **rientro dei cervelli** (art. 5 del DL n. 34/2019) viene esteso ai **docenti e ricercatori rientrati in Italia prima del 2020**.
Sul punto rimaniamo a completa disposizione per chiarimenti e integrazioni relative ai singoli casi.

f) **Cooperative di lavoratori** (*art. 1, commi 253 e 254*)

Ai fini della promozione di interventi a salvaguardia dell'occupazione ed a garanzia della continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, è riconosciuto alle **società cooperative** che si costituiscono, **dal 1° gennaio 2022**, ai sensi dell'articolo 23, comma 3-*quater*, del DL n. 83/2012, l'**esonero** dal versamento dei **100%** dei **contributi previdenziali** complessivi a carico dei **datori** di lavoro.

Si evidenzia che l'esonero compete, 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**.

Non è previsto il riconoscimento dell'**esonero** nel caso in cui il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai 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.

g) **Apprendistato duale** (*art. 1, comma 645*)

Riprendendo l'analoga norma contenuta nella Legge di Bilancio 2020, poi prorogata a tutto il 2021 dal DL n. 137/2020, la Legge in esame 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 (**apprendistato duale**) **stipulati**

- nel corso dell'**anno 2022**,
- da parte di **aziende che impiegano fino a 9 addetti**,

godano di uno **sgravio contributivo del 100%** con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi maturati nei **primi tre anni di contratto**, resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni successivi.

Rispetto a tale previsione si ritiene che lo sgravio rientrerà nella disciplina degli aiuti di stato e sarà pertanto soggetto ai limiti previsti dalla disciplina del *de minimis*. Si attendono comunque le indicazioni operative dell'INPS a riguardo, anche per la piena operatività della misura.

h) **TIROCINI** (*art. 1, commi da 720 a 726*)

La Legge di Bilancio ha previsto la **definizione di nuove linee guida** condivise in materia di **tirocini diversi da quelli curricolari**. La definizione di tali linee guida è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- **revisione della disciplina**, secondo criteri che ne circoscrivono 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 di impresa;
- **definizione** di **livelli essenziali della formazione**, che prevedono 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 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, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

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.

13. TRASFERITI DALL'INPGI ALL'INPS I GIORNALISTI DIPENDENTI (*art. 1, commi da 103 a 118*)

Con effetto **dal 1° luglio 2022**:

- è trasferita all'**INPS** la **funzione previdenziale** svolta dall'INPGI in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria;
- sono **iscritti** all'assicurazione generale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti 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 ai superstiti già iscritti presso la medesima forma;
- il **regime pensionistico** dei suddetti soggetti viene **uniformato**, nel rispetto del principio del *pro-rata* a quello degli iscritti al **Fondo pensioni lavoratori dipendenti** (FPLD).

*"In particolare, per gli assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI, l'**importo** della **pensione** è determinato dalla somma:*

*a) delle **quote di pensione** corrispondenti alle anzianità contributive acquisite **fino al 30 giugno 2022**, **calcolate** applicando le disposizioni vigenti presso l'**INPGI**;*

*b) della **quota** di pensione corrispondente alle anzianità contributive acquisite a decorrere **dal 1° luglio 2022**, applicando le disposizioni vigenti nel **Fondo pensioni lavoratori dipendenti**."*

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.

14. SOSPENSIONE VERSAMENTI E ADEMPIMENTI SOCIETÀ E FEDERAZIONI SPORTIVE *(art. 1, commi 923 e 924)*

È disposta, per le **federazioni sportive nazionali**, gli **enti di promozione sportiva e** le **associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche** che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020, la **sospensione** dei termini relativi:

- i **versamenti** di **ritenute** alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del DPR n. 600/1973 (ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilati) che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, **dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022**;
- gli **adempimenti e versamenti** dei **contributi previdenziali e assistenziali e premi INAIL**, **dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022**;
- i **versamenti** relativi all'**imposta sul valore aggiunto** in scadenza nei mesi di **gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022**;
- i **versamenti** delle **imposte sui redditi** in scadenza **dal 10 gennaio 2022 al 30 aprile 2022**.

I **versamenti sospesi** sopra richiamati sono **effettuati**, senza applicazione di sanzioni e interessi,

- in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2022 oppure
- mediante rateizzazione fino a un massimo di sette rate mensili di uguale importo, pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo. Il versamento della prima rata avviene entro il 30 maggio 2022, senza interessi. I versamenti relativi a dicembre 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detto mese. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

15. RIDUZIONE ETÀ MASSIMA APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER LE SOCIETÀ SPORTIVE (*art. 1, comma 154*)

Le **società e le associazioni sportive professionistiche**, a partire **dal 1° gennaio 2022**, potranno stipulare contratti di apprendistato professionalizzante solamente con lavoratori di **età inferiore a 23 anni** (22 anni e 364 giorni).

***

Nel rimanere a disposizione per eventuali approfondimenti e ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare gli ulteriori chiarimenti non appena verranno resi noti dagli enti competenti.

Cordiali saluti.

Lo Studio Molinero