

## **Legge di bilancio 2022- misure in materia di lavoro e previdenza sociale**

È stata pubblicata, nel Supplemento Ordinario n. 49 della Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

Di seguito si riportano le principali novità in materia di lavoro e previdenza sociale.

### **PREVIDENZA SOCIALE E TASSAZIONE PERSONE FISICHE**

#### **Modifiche al sistema di tassazione delle persone fisiche (art.1, commi 2-4)**

Vengono riorganizzate le aliquote Irpef (che da 5 diventano 4) prevedendo la riduzione della seconda aliquota (che dal 27 passa al 25%) e della terza (che dal 38 passa al 35%).

In forza delle nuove previsioni la tassazione al 43% (aliquota massima) scatta inoltre per i redditi superiori a 50.000 euro (con abbassamento, quindi, della precedente soglia di 75.000 euro).

Vengono riviste le detrazioni d'imposta riconosciute per le varie tipologie di redditi conseguiti (redditi di lavoro dipendente, da pensione e autonomo) prevedendo un avvicinamento delle soglie di reddito individuate nei vari casi, sebbene le stesse non siano ancora del tutto coincidenti. In generale le detrazioni previste sono aumentate, sebbene la soglia massima per fruire delle stesse sia ora fissata a 50.000 euro (e non più 55.000).

Viene riformulata la disciplina del "bonus 100 euro", riducendo la soglia di reddito sopra la quale l'agevolazione non spetta (da 28.000 euro prima previsti, a 15.000 euro). Per i redditi superiori a 28.000 euro è possibile beneficiare del bonus solo se la somma di un insieme di detrazioni individuate dalla stessa norma è di ammontare superiore all'imposta lorda, e in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni e l'imposta lorda, per un importo comunque non superiore a 1.200 euro.

#### **Disposizioni integrative del trattamento di pensione anticipata (art. 1, comma 87)**

Gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'INPS, nonché alla gestione separata Inps possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, nell'anno 2022.

Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

#### **Fondo per l'uscita anticipata dei lavoratori delle imprese in crisi (art. 1, commi 89-90)**

È istituito un fondo con una dotazione di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e di 200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024, destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni.

Con decreto saranno definiti i criteri, le modalità e le procedure di erogazione delle predette risorse.

#### **Ape sociale (art. 1, commi 91-93)**

La manovra ha implementato le categorie dei lavoratori che possono usufruire dell'Ape sociale, ovvero l'anticipo pensionistico per i lavori usuranti. Tra le categorie professionali interessante ci sono:

- tecnici della salute;
- professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali;
- professioni qualificate nei servizi personali;
- artigiani, operai specializzati, agricoltori;
- conduttori d'impianti e macchinari per l'estrazione e il primo trattamento dei minerali;
- operatori d'impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo dei metalli;
- conduttori di forni e altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e altri materiali assimilati;
- conduttori d'impianti per la trasformazione del legno e la fabbricazione della carta;

- operatori di macchinari e di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi, per la chimica di base e la chimica fine e per la fabbricazione di prodotti derivati dalla chimica;
- conduttori d'impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti, per il trattamento e la distribuzione delle acque;
- conduttori di mulini e impastatrici;
- conduttori di forni e di analoghi impianti per il trattamento termico dei minerali;
- operai semi-qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio;
- operatori di macchinari fissi e in agricoltura e nell'industria alimentare;
- conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento;
- personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci;
- personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli;
- professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni.

Per tutto l'anno 2022 le nuove categorie professionali individuate dal testo **saranno legittimate a lasciare il lavoro a 63 anni, a condizione di aver maturato 36 anni di contributi (30 se disoccupati, disabili o caregiver)**, beneficiando di un assegno fino a 1.500 euro lordi, fino al periodo di conseguimento degli ordinari requisiti di pensionamento.

Per gli operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, e per ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3) sono invece previsti 32 anni di contributi e 63 anni anagrafici per accedere all'Ape.

Viene altresì eliminato il requisito dei tre mesi dalla fine del godimento della Naspi per l'accesso all'Ape sociale.

#### **Opzione donna (art. 1, comma 94)**

Viene prorogata per l'anno 2022 la pensione c.d. Opzione Donna, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

## **INCENTIVI OCCUPAZIONALI E SGRAVI CONTRIBUTIVI**

#### **Esonero contributivo per i lavoratori provenienti da imprese in crisi (art. 1, comma 119)**

La manovra prevede che l'esonero contributivo oggi previsto, anche nel 2022, per le stabilizzazioni dei giovani under 36<sup>1</sup> sia riconosciuto anche alle imprese che assumono a tempo indeterminato lavoratori, a prescindere da limiti di età, di aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione delle crisi aziendali presso la struttura per la crisi d'impresa. **L'esonero consiste nell'azzeramento (sgravio del 100%) dei contributi per 36 mesi (3 anni), entro un limite di 6.000 euro annui.**

#### **Sconto contributi previdenziali (art. 1, comma 121)**

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 (35.000 euro annui). Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

<sup>1</sup> Si veda circolare [Legge di bilancio 2021 – le misure di interesse imprenditoriale e datoriale](#) pubblicata in data 12 gennaio 2021.

**Misure in favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 1, comma 243)**

Viene riconosciuto un contributo monetario mensile al datore di lavoro che assume un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale.

Il predetto contributo mensile è pari al 50 % dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per un numero di mesi non superiore a dodici purchè:

- il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;

Il licenziamento del lavoratore assunto secondo quanto precedentemente previsto 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 del comma 243, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, **comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito<sup>2</sup>.**

L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la possibilità di assumere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i predetti lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.

**Sgravio contributivo apprendisti (art. 1, comma 645)**

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo:

- del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto;
- 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

**MISURE A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E DELLA PARITÀ DI GENERE**

**Congedo di paternità (art. 1, comma 134)**

Il congedo obbligatorio retribuito (indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera), da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio (oppure dall'ingresso in famiglia del minore, o dall'entrata in Italia in caso di adozione internazionale), a favore del padre lavoratore dipendente diventa una misura stabile e sarà di 10 giorni.

L'Inps, con [circolare n. 1/2022](#), ha fornito le prime indicazioni amministrative inerenti il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo.

**Decontribuzione per le lavoratrici madri (art. 1, comma 137)**

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

<sup>2</sup> Come chiarito dalla circolare ministeriale n. 1/2022, nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto all'impresa che lo ha in precedenza assunto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

### **Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere (art. 1, comma 138)**

Viene incrementato di 50 milioni di euro il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere ampliandone le finalità di impiego e prevedendo, inoltre, che sia destinato al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure incentivanti le imprese che assicurino la parità di genere. Il Fondo consentirà di finanziare i meccanismi premiali a favore delle imprese, anche quelle con meno di 50 addetti, previsti dalla legge sulla parità salariale (Legge n. 162 del 2021) che ha introdotto la certificazione della parità di genere. Inoltre è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022.

### **Congedo maternità per le lavoratrici autonome (art. 1, comma 239)**

riconosce l'indennità di maternità per ulteriori 3 mesi dalla fine del periodo di maternità, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza che abbiano dichiarato nell'anno precedente un **reddito inferiore a 8.145 euro**.

L'Inps, con [circolare n. 1/2022](#), ha fornito le prime indicazioni amministrative inerenti il congedo di maternità per le lavoratrici autonome.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

### **Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (art. 1, commi 190-213)**

#### *Ambito di applicazione*

Vi è un'estensione della platea dei beneficiari volta a includere nel sostegno al reddito tutti i lavoratori subordinati, anche con una minima anzianità di lavoro, compresi gli apprendisti (anche di I e III livello)<sup>3</sup> e i lavoratori a domicilio.

L'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a trenta giorni<sup>4</sup>.

#### *Computo dei dipendenti*

Sono inclusi nel computo dei dipendenti - ai fini della determinazione delle soglie dimensionali per il riconoscimento delle diverse tipologie di trattamento di integrazione salariale - dirigenti, lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che svolgono la prestazione lavorativa sia all'intero che all'esterno dell'azienda.

#### *Massimale*

Con riferimento ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, viene previsto un unico massimale di trattamento d'integrazione, pari a 1.199,72 euro.

<sup>3</sup> 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 dovrà pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo.

<sup>4</sup> Come chiarito dalla circolare ministeriale n. 1/2022, "Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità".

#### *Pagamento diretto*

Viene previsto che, nel caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, il datore di lavoro è obbligato a trasmettere 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.

#### *Compatibilità tra ammortizzatori sociali e attività lavorative*

Viene eliminato il divieto assoluto di lavoro durante la percezione della cassa integrazione. Viene, infatti, previsto che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 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 6 mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

#### *Obbligo formativo*

Ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali è fatto obbligo di partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle predette iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri che saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

#### *Contributo addizionale e contribuzione delle integrazioni salariali straordinarie*

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 % 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 % oltre il limite di cui al precedente punto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

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, nonché dei datori di lavoro delle categorie rientranti nell'ambito della CIGS, è stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30 % è a carico del lavoratore

#### *CIGO*

Per quanto concerne i trattamenti di integrazione salariali ordinari (CIGO), è prevista l'estensione del loro campo di applicazione attraverso il Fondo di integrazione salariale (FIS) alle imprese che attualmente non sono coperte da CIGO e che non aderiscono o non costituiscono Fondi di solidarietà bilaterali.

#### *CIGS*

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti. Con riferimento alle causali si specifica che la riorganizzazione aziendale può essere chiesta anche per realizzare processi di transizione<sup>5</sup>; viene inoltre rafforzato il contratto di solidarietà con aumento delle percentuali di riduzione

<sup>5</sup> I piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati, oltre che a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, anche di azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche. Sono considerate

dell'orario di lavoro (si passa dall'attuale 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, all'80% e per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

#### *Accordo di transizione occupazionale*

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, 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 predetto trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1, in sede di procedura di consultazione sindacale 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.

#### *FIS*

Il Fondo di integrazione salariale (FIS, art. 29 d.lgs. n. 148/2015) continua a erogare anche prestazioni in via residuale, e copre, così, tutti i datori di lavoro non rientranti nella CIGO o nei Fondi bilaterali, quindi anche le micro imprese del terziario, cioè i datori che occupano almeno un dipendente.

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale, 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:

- a) 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;
- b) 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,50 %, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, e allo 0,80 %, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

È stabilita, altresì, una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al 4 % della retribuzione persa.

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, la suindicata aliquota si riduce in misura pari al 40 %.

#### **Ammortizzatori sociali per mancanza di lavoro (art. 1, commi 221-223)**

Si interviene sostanzialmente su due piani: l'alleggerimento dei requisiti soggettivi e il potenziamento del sussidio economico. Con riferimento alla NASPI, i requisiti di accesso vengono resi meno rigidi: salta il requisito dei 30 giorni lavorativi per accedere all'indennità di disoccupazione. Sul versante del quantum, si posticipa la decorrenza del décalage e si introduce un trattamento di maggior favore per quei lavoratori che in ragione dell'età hanno maggiore difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro. In particolare, si riduce del 3 % ogni mese a decorrere dal sesto mese (oggi quarto), il *decalage* scatta dall'ottavo mese per i disoccupati over 55. La NASPI viene anche estesa ad alcune

---

anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale che da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

Delegazione di **CONFIMI APINDUSTRIA BERGAMO**

tipologie di operai agricoli a tempo indeterminato. Si potenzia anche l'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi (DIS-COLL): si innalza la durata massima, garantendo un numero di mesi di beneficio pari ai mesi di contribuzione versata; si posticipa la decorrenza del décalage; si riconosce la contribuzione figurativa.

A riguardo, l'Inps con [circolare n. 2/2022](#), ha illustrato le novità introdotte dalla legge di bilancio 2022.

**Contratto di espansione (art. 1, comma 215)**

È prevista l'ulteriore estensione del contratto di espansione alle imprese di minore dimensione (prorogato fino al 2023). Si amplia il campo di applicazione, inserendo anche le imprese con almeno 50 addetti, anche calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Quindi, anche le imprese con almeno 50 addetti potranno: far uscire personale a non più di 60 mesi dalla pensione (vecchiaia o anzianità); ridurre l'orario dei lavoratori impiegati utilizzando fino a 18 mesi di CIGS anche non continuativi; per gli tutti gli altri addetti non interessati dalle uscite prevedere una riduzione oraria (che può arrivare anche fino al 100%); programmare nuove assunzioni (1 ogni 3 uscite per imprese con organico superiore a mille dipendenti; per le imprese di dimensioni inferiori sarà l'accordo collettivo a definire il rapporto entrate/uscite).

Di seguito la [legge di bilancio](#) in commento, unitamente alle circolari Inps n. [1/2022](#) e n. [2/2022](#), nonché la [circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 1/2022](#).