

b) all'articolo 3, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 1-bis. Il requisito di cui al comma 1, lettera c), cessa di applicarsi con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 »;

c) all'articolo 4, comma 3, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpI si riduce 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 della NASpI che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda ».

222. All'articolo 3, primo comma, della legge 15 giugno 1984, n. 240, dopo le parole: « ordinaria e straordinaria, » sono inserite le seguenti: « all'indennità di disoccupazione denominata NASpI, ».

223. All'articolo 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, dopo il comma 15-*quater* è aggiunto il seguente:

« 15-*quinquies*. In relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022 la DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione ed è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento. Ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione. La DIS-COLL non può in ogni caso superare la durata massima di dodici mesi. Per i periodi di fruizione della DIS-COLL è riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile di cui al comma 4, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso. A decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno di-

ritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI ».

224. Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro in possesso dei requisiti dimensionali di cui al comma 225 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.

225. La disciplina di cui ai commi da 224 a 238 si applica ai datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti.

226. Sono esclusi dall'ambito di applicazione dei commi da 224 a 238 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 di cui al decreto-legge 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 ottobre 2021, n. 147.

227. La comunicazione di cui al comma 224 è effettuata almeno novanta giorni prima dell'avvio della procedura di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e indica le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e



i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura. I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di novanta giorni sono nulli.

228. Entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 224, il datore di lavoro elabora un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e lo presenta alle rappresentanze sindacali di cui al comma 224 e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL. Il piano non può avere una durata superiore a dodici mesi e indica:

a) le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione non traumatica dei possibili esuberi, quali il ricorso ad ammortizzatori sociali, la ricollocazione presso altro datore di lavoro e le misure di incentivo all'esodo;

b) le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale anche ricorrendo ai fondi interprofessionali;

c) le prospettive di cessione dell'azienda o di rami d'azienda con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione dell'azienda, o di suoi rami, ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;

d) gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali a favore del territorio interessato;

e) i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

229. I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 228, sottoscritto ai sensi del comma 231, possono beneficiare del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come introdotto dal presente articolo, nel limite massimo di spesa di 35,1 milioni di euro

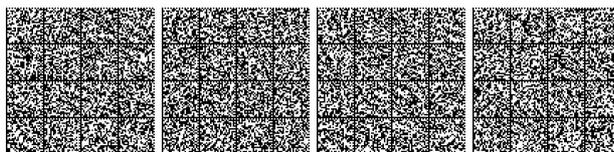
per l'anno 2022, 71,5 milioni di euro per l'anno 2023, 72,5 milioni di euro per l'anno 2024, 73,6 milioni di euro per l'anno 2025, 74,7 milioni di euro per l'anno 2026, 75,7 milioni di euro per l'anno 2027, 76,9 milioni di euro per l'anno 2028, 78 milioni di euro per l'anno 2029, 79,1 milioni di euro per l'anno 2030 e 80,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

230. Le azioni di cui al comma 228, lettera b), possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di politica attiva del lavoro.

231. Entro trenta giorni dalla sua presentazione, il piano di cui al comma 228 è discusso con le rappresentanze sindacali di cui al comma 224, alla presenza dei rappresentanti delle regioni interessate, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL. In caso di accordo sindacale, si procede alla sottoscrizione del piano, a seguito del quale il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate. In caso di accordo sindacale di cui al presente comma, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

232. I lavoratori interessati dal piano di cui al comma 228 accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. A tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

233. Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, né inti-



mare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

234. Il datore di lavoro comunica mensilmente ai soggetti di cui al comma 224 lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese.

235. In mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi di cui al comma 228, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in misura pari al doppio e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La verifica formale in ordine alla sussistenza, nel piano presentato, degli elementi di cui al comma 228 è effettuata dalla struttura per le crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 231, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92, aumentato del 50 per cento e qualora avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Il primo periodo si applica anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile. Il datore di lavoro dà comunque evidenza della mancata presentazione del piano nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

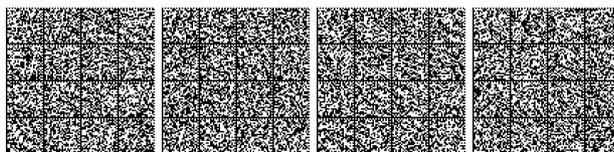
236. In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale di cui al comma 231, qualora il datore di lavoro, decorsi i novanta giorni di cui al comma 227, avvii la procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, non trova applicazione l'articolo 4, commi 5 e 6, della medesima legge n. 223 del 1991.

237. In caso di cessione dell'azienda o di un ramo di essa con continuazione dell'attività e mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione senza radicali trasformazioni si applicano l'imposta di registro e le imposte ipotecaria e catastale nella misura fissa di euro 200 ciascuna. In caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili acquistati con i benefici di cui al presente comma prima del decorso del termine di cinque anni dall'acquisto, sono dovute le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura ordinaria.

238. Il Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, è ridotto di 35,1 milioni di euro per l'anno 2022, 71,5 milioni di euro per l'anno 2023, 72,5 milioni di euro per l'anno 2024, 73,6 milioni di euro per l'anno 2025, 74,7 milioni di euro per l'anno 2026, 75,7 milioni di euro per l'anno 2027, 76,9 milioni di euro per l'anno 2028, 78 milioni di euro per l'anno 2029, 79,1 milioni di euro per l'anno 2030 e 80,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031.

239. Alle lavoratrici 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 di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità.

240. All'articolo 118, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dopo il terzo periodo è inserito il seguente: « Inoltre, con accordo interconfederale stipulato dalle organizzazioni territoriali delle orga-



nizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nelle province autonome di Trento e di Bolzano può essere istituito un fondo territoriale intersettoriale ».

241. All'articolo 118, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, dopo il quinto periodo è inserito il seguente: « I fondi possono altresì 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 ai sensi degli articoli 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ».

242. Al fine di favorire percorsi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro orientati al mantenimento del livello occupazionale nell'impresa, per gli anni 2022 e 2023, ai fondi paritetici interprofessionali costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, che finanziano percorsi di incremento delle professionalità di lavoratori destinatari dei trattamenti di cui agli articoli 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 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, previo monitoraggio da parte dei fondi stessi dell'andamento del costo dei programmi formativi realizzati in favore dei soggetti di cui al presente comma.

243. 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, come introdotto dal presente articolo, 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.

244. Il contributo di cui al comma 243 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.

245. Il licenziamento del lavoratore assunto ai sensi del comma 243 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. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo di cui al comma 243, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 243. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

246. Il beneficio di cui al comma 243 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, costituiscano 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.

247. Il beneficio previsto dal comma 243 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, « Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 », e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima

