

Legge di Bilancio 2022: novità in materia lavoro e previdenza

Publicata nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la **Legge 30 dicembre 2021 n 234** recante “**Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024**” .

In materia di lavoro e previdenza le principali novità riguardano:

Congedo paternità – La Legge di bilancio 2022 rende strutturale l’astensione obbligatoria di dieci giorni da usufruire nei primi 5 mesi di vita del bambino o dalla sua adozione. Per il 2022 viene previsto, in aggiunta, un ulteriore giorno di astensione facoltativa in accordo e sostituzione della madre, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima (art. 1 comma 134).

Sostegno alla maternità – Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata prive di altre forme previdenza obbligatoria ; per le lavoratrici autonome ; le imprenditrici agricole, nonché le libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, la legge di bilancio 2022 riconosce ulteriori tre mesi di indennità di maternità, purchè nell’anno precedente all’evento sia stato dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro (art. 1 comma 239).

Ammortizzatori sociali

La legge di bilancio riordina il sistema degli ammortizzatori sociali, al fine di uniformare e allargarne il campo di applicazione in senso universalistico. Allo stato, il campo di applicazione delle integrazioni salariali è definito attraverso la combinazione dei requisiti riguardanti il lavoratore con l’appartenenza settoriale e la dimensione delle

impresa da cui il lavoratore dipende. Pertanto:

- Dal 1° gennaio 2022 viene ridotta da 90 a 30 giorni l'**anzianità minima** richiesta per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale dei dipendenti (art. 1, comma 191);
- Dalla medesima data i trattamenti di integrazione salariale vengono estesi ai lavoratori a domicilio e agli apprendisti (art. 1 commi 191 e 192);
- Ai fini della determinazione delle **soglie dimensionali**, per il riconoscimento dei diversi trattamenti di integrazione salariale, vengono inclusi i dirigenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio che svolgono la prestazione lavorativa sia all'interno sia all'esterno dell'azienda (art. 1 comma 193) ;
- A partire dal 1° gennaio viene riconosciuto un **unico massimale** per le integrazioni salariali pari a 1.199,72 euro (art. 1, comma 194) ;
- Viene modificata la disciplina del **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro in caso di accesso ai trattamenti ordinari e straordinari. In particolare è prevista una riduzione per le aziende che non abbiano fatto ricorso alla cassa per almeno da due anni a partire dal 2025. Dal 1° gennaio le aziende che fabbricano elettrodomestici con oltre 4.000 dipendenti, che abbiano stipulato nel 2019 contratti di solidarietà con una riduzione concordata dell'orario di lavoro non superiore ai 15 mesi, verranno esonerate dal versamento del contributo (art. 1 comma 195) ;
- Viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro, richiedente il **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'INPS, di trasmettere i dati necessari alla liquidazione entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro ovvero, se precedente, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione (art. 1 commi 196) ;
- Viene eliminato il **divieto assoluto di attività lavorativa** durante la percezione di integrazioni salariali. A fronte di ciò viene prevista l'interruzione dell'erogazione in

caso di contratto di lavoro subordinato superiore a sei mesi, o la sospensione se il contratto è di durata inferiore (art. 1, commi 197) ;

- Dal 1° gennaio 2022 per tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti, non coperti dai fondi di solidarietà, indipendentemente dal settore di appartenenza, viene **estesa la disciplina in materia di integrazioni salariali straordinarie** e i relativi obblighi contributivi (art.1 comma 198);

- Vengono **riordinate le causali di intervento** delle integrazioni salariali straordinarie, prevedendo l'estensione della causale della riorganizzazione aziendale alle situazioni in cui le imprese presentano programmi finalizzati a realizzare processi di transizione individuati e regolati di concerto con il Ministero del Lavoro e dello Sviluppo Economico per garantire il recupero occupazionale anche tramite percorsi di riqualificazione professionale dei lavoratori e aumento delle loro competenze (art. 1 comma 199);

- Viene previsto un **ulteriore periodo di CIGS**, pari a un massimo di 12 mesi non prorogabili, per sostenere transizioni occupazionali nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti con le causali di riorganizzazione aziendale o crisi aziendale (art. 1 comma 200) ;

- Viene previsto l'**obbligo di partecipazione a iniziative formative o di riqualificazione** per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali. A tal fine, mediante accordo sindacale, sono definite le azioni finalizzate alla rioccupazione dei lavoratori. I lavoratori interessati dal trattamento accedono al programma **Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)**. La mancata partecipazione comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale (art. 1 comma 202);

- Per i **contratti di solidarietà** vengono ampliati i limiti di utilizzo. La riduzione media oraria non può essere superiore al 80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile mentre per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva

dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 % nell'arco di durata del contratto (art. 1 comma 199);

- Viene ridefinito l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà e le prestazioni erogate. Tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, che occupano almeno un dipendente, dovranno versare al relativo fondo. Tutti i fondi dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiscono nel Fondo di Integrazione Salariale (FIS) dell'INPS (art. 1 commi da 204 a 206 e da 208 a 213)

- Per quanto riguarda il rilascio del **DURC**, a decorrere dal 1° gennaio 2022, verrà considerata anche la regolarità dei versamenti contributivi ai fondi di solidarietà (art. 1 comma 214);

- Per gli anni 2022 – 2023 viene prorogato il **contratto di espansione**. Con la proroga viene abbassata anche la soglia dimensionale di accesso da 100 dipendenti a 50, calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese aventi un'unica finalità produttiva o di servizi. (art.1 comma 215) ;

- Per fronteggiare processi di riorganizzazione aziendale e situazioni di particolare difficoltà economica da parte di datori di lavoro rientranti nell'elenco ex art. 20 del d.lgs. 148/2015, che hanno esaurito i trattamenti straordinari di integrazione salariale, viene previsto un **trattamento straordinario** per un massimo di **52 settimane fruibili entro il 31 dicembre 2023** (art. 1 comma 216);

- Viene allargata la platea dei potenziali beneficiari delle indennità di disoccupazione **NASpI**. A partire dal 1° gennaio 2022 l'indennità viene estesa agli operai agricoli a tempo indeterminato. Viene eliminato il requisito dei 30 giorni di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi necessario per il riconoscimento della prestazione, oltre ad essere posticipato dal terzo al sesto mese il décalage mensile della prestazione. Per gli over 50 la decurtazione mensile della prestazione scatta dall'ottavo mese (art. 1 comma 221);

- Anche per la **DIS-COLL** viene posticipata dal quarto al sesto

mezzese la decurtazione mensile dell'indennità. Viene aumentato l'importo e la durata a fronte di un innalzamento dell'aliquota contributiva per collaboratori, assegnisti, dottorandi con borsa di studio, nonché amministratori e sindaci (art.1 comma 222);

Incentivi all'assunzione

La Legge di bilancio prevede importanti novità anche per gli incentivi all'assunzione :

- **Assunzione di lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale** – La Legge di bilancio riconosce a favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS aderente all'accordo di transizione occupazionale, un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore. Il contributo è riconosciuto a condizione che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non ci siano stati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva. (Art. 1 commi da 243 a 247);

- **Assunzione di lavoratori in CIGS con contratto di apprendistato** – Viene estesa dal 1° gennaio 2022, la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, e senza limiti di età, lavoratori in Cassa Integrazione Straordinaria aderenti ad un accordo di transizione occupazionale ex art. 22-ter del D.Lgs. n. 148/2015 (art. 1 comma 248);

- **Sgravio contributivo totale per apprendisti** – Confermato anche per il 2022 lo sgravio contributivo al 100% per i contratti di apprendistato di primo livello per giovani under 25, a favore delle micro imprese che occupano sino a 9 dipendenti. L'esenzione è prevista per i primi tre anni di contratto (art. 1 commi 645).

- **Riduzione dei contributi per lavoratori dipendenti** – In via eccezionale per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con

esclusione dei rapporti di lavoro domestico, la Legge di Bilancio 2022 prevede un esonero di 0,8 punti percentuali da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima (art. 1 comma 121) ;

- **Esonero TFR** – Viene confermato anche per il 2022 e il 2023, lo sgravio contributivo in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che esonera dal versamento al Fondo di Tesoreria dell'INPS delle quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro. L'esonero esclude anche il versamento del ticket di licenziamento (art. 1, comma 126) ;

- **Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri** – In via sperimentale per l'anno 2022 la Legge di bilancio riduce del 50 % i contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri. La riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. La norma fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 1, comma 137) ;

- **Sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori** – Alle società cooperative costituite a partire dal 1° gennaio 2022 viene riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro. L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi dalla data della costituzione della cooperativa e nel limite massimo di 6.000 euro su base annua (art. 1 commi 253 – 254) ;

Cessazione dell'attività e licenziamenti

La Legge di bilancio 2022 prevede nuovi e stringenti obblighi per le aziende con più di 250 dipendenti (nella media

dell'anno precedente inclusi apprendisti e dirigenti), che intendano procedere con la **chiusura di reparti autonomi e con il licenziamento di almeno 50 dipendenti**. I nuovi obblighi prevedono :

- Almeno 90 giorni prima il datore di lavoro deve comunicare per iscritto l'avvio della procedura a sindacati ; Regioni interessate ; Ministero del Lavoro ; Ministero dello Sviluppo Economico e ANPAL ;
- Nei 60 giorni successivi alla comunicazione ai soggetti menzionati deve essere inviato un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche con durata non superiore ai 12 mesi ;

Per chi rileva l'azienda, la Legge di bilancio 2022 prevede alcune **agevolazioni di natura fiscale** :

- Nel caso in cui venga assicurata la continuazione dell'attività e il mantenimento degli assetti occupazionali, al trasferimento di beni immobili strumentali, che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione, 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 suddetti, le imposte di registro, ipotecaria e catastale sono dovute nella misura ordinaria.

Pesanti sono le **sanzioni** in caso di mancato rispetto della procedura. In mancanza di presentazione del piano o qualora il piano non contenga gli elementi previsti, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di licenziamento (cd. Ticket licenziamento) in misura pari al doppio (con disapplicazione dell'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2021 anche se si tratta di licenziamenti collettivi). Il raddoppio delle sanzioni scatterà 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.

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di licenziamento di cui all'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 aumentato del 50%. Se c'è accordo sindacale e si procede alla sottoscrizione del piano, per i licenziamenti collettivi avviati al termine del piano il datore di lavoro verserà il ticket licenziamento ordinario, cioè non triplicato (non si applica, l'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2021 il quale stabilisce che la misura del ticket per i licenziamenti collettivi va triplicata) (art. 1, commi da 224 a 238).

Politiche attive

Politiche attive per i lavoratori autonomi – In linea con la valorizzazione proposta dal PNRR, la Legge di Bilancio 2022 estende le politiche attive in favore dei lavoratori autonomi. A tal fine viene consentito l'accesso al programma “ Garanzia di occupabilità dei lavoratori “ (GOL) a tutti coloro che cessano in via definitiva la propria attività professionale con la chiusura della partita IVA (art. 1, commi da 720 a 726).

Tirocini curriculari e extra-curriculari – Per contrastare gli abusi nell'utilizzo di tirocini extracurriculari, la Legge di bilancio 2022 prevede che, entro 6 mesi dall'entrata in vigore , Governo e Regioni debbano emanare nuove linee guida, secondo criteri ben definiti e più stringenti degli attuali. Per l'attivazione del tirocinio verrà richiesto un bilancio delle competenze, mentre al termine andrà rilasciata una certificazione delle competenze acquisite. Al fine di prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto dovrà essere individuata in maniera puntuale le modalità con cui il tirocinante presta la propria attività remunerata con una congrua indennità. Sul piano sanzionatorio, per disincentivare l'utilizzo improprio dei tirocini extracurriculari, viene previsto che il soggetto ospitante possa essere punito, in caso di utilizzo fraudolento, con la pena di una ammenda per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, oltre alla possibilità, su domanda del tirocinante, di chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto

di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale (art. 1 commi da 720 a 726).

Part-time ciclico verticale – Viene istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto part time ciclico verticale. La fattispecie è caratterizzata da una prestazione lavorativa articolata solo su alcuni giorni del mese o su alcuni mesi dell'anno. La legge di bilancio 2021 (L. n. 178/2020, art. 1, comma 350), recependo un indirizzo giurisprudenziale costante, ha incluso anche le settimane non interessate da attività lavorativa nel computo dell'anzianità utile ai fini del diritto al trattamento pensionistico. La Legge di bilancio 2022 stanziava 30 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022 e 2023, a sostegno dei lavoratori part time.

Previdenza

Pensioni – Gli interventi sono finalizzati a ottenere maggiore flessibilità per l'uscita dal lavoro e una maggiore gradualità in vista di una riforma complessiva del sistema previdenziale. Si segnala :

- **Quota 102** – Per il solo 2022 viene prevista la possibilità di pensionamento anticipato per i soggetti che maturano in corso d'anno i requisiti di età anagrafica pari a 64 anni di età con un'anzianità contributiva pari a 38 anni. La disposizione integra la disciplina del trattamento anticipato previsto all'art. 14 del DL 4/2019 (cd. quota 100), che già disciplina il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di 62 anni di età e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (art. 1 commi 87 e 88);

- **Ape Sociale** – Viene disposta la proroga al 2022 dell'Ape sociale, ampliando la categoria dei lavori gravosi che hanno accesso alla misura ed eliminando il requisito dei tre mesi dalla fine del godimento della Naspi. Si prevede, ai fini dell'accesso all'Ape sociale, la riduzione del requisito di anzianità contributiva da 36 a 32 anni per i lavoratori appartenenti al settore edile e al settore della ceramica e

terracotta (art. 1 commi 91 e 93) ;

- **Opzione donna** – Viene prorogata per l'anno 2022, la possibilità di pensionamento anticipato per le 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 (art. 1 comma 94)

Si riserva di ritornare sugli argomenti trattati nella presente circolare con successivi approfondimenti anche in relazione alle indicazioni operative ed interpretative che saranno emanate dagli enti competenti.

(FV/fv)

[4696_Testo_L._234_30.12.2021_-_Legge_di_bilancio.pdf](#)
[Download](#)

Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 29 dell'11 gennaio 2022, ha fornito indicazioni utili al corretto adempimento del **nuovo obbligo di comunicazione dell'avvio dell'attività di un lavoratore autonomo occasionale** (ex articolo 2222 c.c.).

Nello specifico, la comunicazione dovrà essere effettuata all'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, in ragione del luogo ove si svolgerà la prestazione, e dovrà essere preventiva rispetto all'avvio dell'attività lavorativa.

La nuova norma è inserita all'interno dell'art. 13,

della legge n. 215/2021, di conversione del **decreto Fisco-Lavoro** (D.L. n. 146/2021) il quale, tra le altre cose, ha riscritto completamente l'art. 14 del D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008, (TU sulla Salute e Sicurezza).

La finalità adottata dal legislatore, per motivare il nuovo adempimento burocratico, è quella di svolgere una attività di monitoraggio e per contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Si allega la nota.

(FV/fv)

[4699_MLPS-INL-Nota-29-del-11012022.pdf](#)

[Download](#)

Legge di Bilancio 2022: riordino degli ammortizzatori sociali

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 1/2022, ha fornito le prime linee di indirizzo in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro a seguito del riordino della normativa ordinaria in materia di Ammortizzatori sociali operata con la Legge di Bilancio per il 2022.

Nella circolare vengono illustrati e chiariti i seguenti aspetti:

- **Decorrenza delle nuove disposizioni:** le modifiche disposte con la legge di bilancio 2022, si riferiscono ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa

integrazione guadagni, decorrenti dal 1° gennaio 2022.

- **Lavoratori beneficiari:** possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato – ad esclusione dei lavoratori con la qualifica di dirigenti- anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di primo e terzo tipo.
- **Requisito di anzianità di effettivo lavoro:** passa dai precedenti 90 giorni a 30 giorni. Il requisito di anzianità del lavoratore -che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto- si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impegnato nell'attività appaltata.
- **Computo dei lavoratori dipendenti:** sono da includersi nel calcolo dell'organico lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati di cui all'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- **Importi del trattamento di integrazione salariale:** si ha l'eliminazione del c.d. tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione di un unico tetto della prestazione pari a quello alto (per l'anno 2021, è stato quantificato in € 1.199,72). Inoltre, a far data dal 1° gennaio 2025, è stato introdotto un calcolo della contribuzione aggiuntiva ridotta a carattere premiante per le prestazioni di CIGO e di CIGS rispetto alle attuali aliquote (al 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile; al 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; al 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile).

- **Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni:** nelle ipotesi di pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza dell'autorizzazione, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. Trascorsi tali termini, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.
- **Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa:** il lavoratore beneficiario di integrazione salariale che svolga -nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro- attività di lavoro subordinato di durata superiore ai sei mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle sei mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.
- **Cassa Integrazione Guadagno Ordinaria (CIGO):** il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo significativo la disciplina della CIGO che, quindi, non subisce sostanziali modifiche, né sul fronte normativo né su quello regolamentare.
- **Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS):** le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (con più 15 dipendenti) che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali,

fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (rispettivamente art. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015). In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo. **Si estende, pertanto, la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti ai sensi dell'articolo 29 del d.lgs. n. 148/2015 al c.d. FIS (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori dipendenti, per le causali di intervento declinate all'articolo 21, comma 1 (crisi aziendale, riorganizzazione e solidarietà).** La causale di riorganizzazione, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "anche a realizzare processi di transizione". I **contratti di solidarietà difensivi** sono modificati nel senso che la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

- **Accordo di transizione occupazionale:** è prevista l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, pari a 12 mesi massimi, da richiedere in esito ad un intervento di CIGS di crisi aziendale e di riorganizzazione aziendale solo nell'ipotesi in cui le parti addivengano alla stipula di un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali. In sede di consultazione sindacale l'impresa deve addivenire alla sottoscrizione di apposito accordo finalizzato al

recupero occupazionale nel quale può essere previsto l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del Programma GOL, o anche tramite i Fondi paritetici interprofessionali. Viene riconosciuto un incentivo economico pari al 50% della CIGS autorizzata e non goduta dal lavoratore all'impresa che lo assume. Tale intervento, per l'anno 2022 potrà essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale del contratto di solidarietà.

- **Contribuzione delle integrazioni salariali straordinarie:** Il contributo ordinario CIGS è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore. Detto contributo ordinario è posto a carico di tutti i datori di lavoro, prescindendo dal settore di appartenenza, che occupano mediamente più di 15 dipendenti.
- **Condizionalità e riqualificazione professionale:** il Legislatore introducendo la necessità della partecipazione a processi di aggiornamento e riqualificazione a carattere formativo ha precisato, tra le condizioni per beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria, la partecipazione a percorsi formativi.
- **Contratto di espansione:** il requisito del limite minimo di dipendenti in organico per l'accesso allo strumento può essere assolto anche con un organico di cinquanta unità, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi.
- **Disposizioni transitorie:** nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave

difficoltà economica di una impresa che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS è prevista la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.

- **Fondo di integrazione salariale (FIS):** a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs. 148/15 (Cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

Si allega la circolare ministeriale.

(FV/fv)

[4702_2022_circolare_ammortizzatori_sociali_Circolare-1-del-03012022.pdf](#)

[Download](#)

Ccnl Unionmeccanica: erogazione welfare 2022

Si informano le aziende associate del comparto metalmeccanico che il recente accordo di rinnovo del Ccnl Unionmeccanica Confapi, sottoscritto in data 26 maggio 2021, prevede che **entro la fine del mese di febbraio** le aziende dovranno mettere a disposizione dei propri lavoratori un'offerta di beni e servizi welfare del valore di **€ 200,00 (euro duecento/00)**.

Si ricorda che hanno diritto a quanto sopra i lavoratori superato il periodo di prova, in forza al 1°

gennaio o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a **tempo indeterminato**;
- con contratto a **tempo determinato** al superamento di 3 mesi di anzianità aziendale nel corso dell'anno solare.

A tal proposito segnaliamo che Api Lecco e Sondrio offre ai propri associati un utile strumento di gestione in materia di welfare: nella fattispecie si tratta di una **piattaforma telematica** che consente all'azienda di adempiere agli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva massimizzando la libertà di scelta di ogni singolo dipendente.

La medesima piattaforma sarà in grado di gestire anche specifici piani di welfare aziendale, così che le aziende possano liberamente attivare delle politiche incentivanti per i propri dipendenti beneficiando di tutti gli ingenti vantaggi fiscali disponibili.

Per maggiori informazioni in merito alle attività legate al servizio welfare è possibile compilare il modulo [richiesta servizio piattaforma](#) oppure contattare l'Area Relazioni Industriali e Welfare.

(FV/fv)

Centro Studi: prima indagine congiunturale 2022

Come avevamo anticipato a inizio novembre quest'anno Api Lecco Sondrio inizia una nuova attività, ovvero quella del **Centro Studi**, che nasce in collaborazione con Confapindustria Lombardia.

Nel corso dell'anno abbiamo in programma quattro **indagini**

congiunturali e altrettante su **focus** dedicati a determinati argomenti di attualità.

Inviame sotto il link per accedere al questionario online sulla **prima indagine congiunturale**, dedicata all'anno che si è appena concluso, che vi preghiamo di **compilare entro martedì 18 gennaio 2022**.

Le domande che seguono intendono indagare la dinamica dei principali indicatori congiunturali per la Tua attività: il questionario proposto, semplificato al fine di ottimizzarne i tempi di compilazione, è naturalmente anonimo e si può accedere anche da smartphone.

L'indagine congiunturale, da sempre volta a leggere nei numeri i successi e le difficoltà delle imprese associate, si presenta più corposa nella rilevazione di fine anno: rileva a consuntivo le dimensioni di rilievo della gestione trascorsa, ed intende misurare con brevissime domande, la vostra visione sul prossimo futuro.

[PER COMPILARE IL QUESTIONARIO CLICCARE QUI](#)

Ringraziamo anticipatamente per il tempo dedicato e sottolineiamo l'importanza della vostra compilazione.

(AM/am)

Consorzio Adda Energia: rincari energia e gas. Rassegna stampa

Gli articoli pubblicati dopo l'allarme lanciato dal nostro Consorzio Adda Energia riguardo all'aumento dei prezzi di energia e gas per le imprese.

La Provincia (in allegato): Il caro bollette: "Tante aziende si fermeranno"

[Leconotizie: "Per le aziende da gennaio aumenti di energia elettrica e gas fino al 75%"](#)

[Lecco Today: Aumenti energia elettrica e gas: "Situazione drammatica a inizio 2022. Rischio stop per le aziende"](#)

[Lecco FM: Gas ed energia alle stelle, bollette quasi raddoppiate](#)

[Tele Unica: Rincari gas e luce, imprese in allarme](#)

[Prima Lecco: Aumenti costo energia: situazione drammatica, aziende a rischio stop](#)

[Il Giorno Lecco: Stangata sotto l'albero "Imprese a rischio"](#)

Il caro bollette «Tante aziende si fermeranno»

Difficoltà. L'allarme dei consorzi di Confindustria e Api
Giacomo Riva: «Sono a rischio intere filiere produttive»
Ambrogio Bonfanti: «Il Governo deve intervenire»

CHRISTIAN DOZIO
LECCO

— Aumenti insostenibili, che non potranno che mandare in difficoltà le imprese.

I prezzi dell'energia stanno continuando a crescere e gli effetti stanno diventando sempre più impattanti per il tessuto produttivo.

Come evidenzia Confindustria Lecco e Sondrio, l'energia elettrica in consegna questa settimana si attesta su valori superiori ai 400 euro/MWh, cui vanno aggiunti tutti gli altri corrispettivi che gravano in fattura: perdite, dispacciamento, trasporto, oneri, accise. E la situazione non cambia per il gas naturale, con prezzi in consegna in questa settimana intorno ai 160 eurocent/m3.

Importante

Si tratta di valori dieci volte superiori rispetto a quelli degli ultimi anni con un impatto grave sui conti aziendali, soprattutto per tutte quelle aziende per le quali l'energia elettrica e il gas rappresentano una voce di costo importante.

«Gli interventi recenti del Governo in materia - evidenzia il presidente del Consorzio Energia Lombardia Nord, Giacomo Riva - non garantiscono benefici alle Pmi e alle grandi imprese, gravemente esposte a mercati che sembrano muoversi fuori dalle comuni logiche. Tanto è vero che i segnali di allarme che riceviamo dalle aziende sono di

gravità crescente, nell'impossibilità, allo stato attuale, di individuare soluzioni che fanno temere lo spettro di possibili chiusure aziendali nel breve e nel medio termine, poiché i costi da sostenere per le forniture erodono i margini ormai da mesi. La situazione desta molta preoccupazione e appaiono di scarsa efficacia sia le soluzioni adottate dal Governo, sia l'impostazione della politica energetica comunitaria, che ha di fatto esposto il tessuto industriale continentale ad una grave e pericolosa crisi ed al rischio di vedere in ginocchio intere filiere e comparti manifatturieri».

La stessa preoccupazione si vive in seno al Consorzio Adda energia di Api Lecco Sondrio, che rappresenta circa 300 aziende e che denuncia «una situazione che sta velocemente virando verso il drammatico. I prezzi di energia elettrica e gas

■ **Le tariffe sono cresciute di quasi dieci volte rispetto agli ultimi anni**

stanno subendo rialzi giornalieri mai registrati prima e che con l'inizio del 2022 rischiano di diventare insostenibili per molte imprese».

La situazione

Un paio di esempi aiutano a comprendere meglio la situazione. Per un'azienda che consuma 1 GWh di energia elettrica si passa da 143mila euro annui (con un prezzo di 158 euro/Mwh) a 210mila euro annui (231 euro/Mwh), con un incremento del 46%. Ancora più pesante l'aumento per un'azienda che consuma 3.3 Gwh: da 349mila euro nel 2021 (106 euro/Mwh) si sale nel 2022 a 613mila (186 euro/Mwh), con un aumento del 75%.

«La situazione è ormai insostenibile - dichiara Ambrogio Bonfanti presidente del Consorzio - Le aziende italiane rischiano di dover chiudere linee per costi energetici considerati, nonostante i tantissimi ordini ricevuti. Il Governo deve intervenire: capiamo la necessità primaria di salvaguardare le famiglie e le fasce più deboli, ma con i prezzi attuali di energia e gas c'è il forte rischio che le piccole e medie imprese italiane chiudano linee e quindi tagliino posti di lavoro. Inoltre, se non si interviene a difesa delle imprese saremo costretti ad aumentare i prezzi dei nostri prodotti e quindi anche il consumatore finale ne risentirà».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La filiera siderurgica ha produzioni con un alto consumo di energia. Nella foto, il laminatoio del Calceotto

Lorenzo Riva

«Sono costi insostenibili
Molte produzioni a rischio»

La tensione sui prezzi dell'energia - che è andata a gravare su un tessuto già provato dall'andamento delle quotazioni delle materie prime - sta suscitando grande preoccupazione nel tessuto produttivo.

«Condivido l'allarme lanciato dal nostro Consorzio - afferma Enrico Vavassori neopresidente di Api Lecco Sondrio - bisogna intervenire quanto prima a livello europeo per cercare di tutelare le nostre aziende. Una nazione come l'Ita-

lia, a vocazione manifatturiera, dovrebbe avere un programma energetico che la renda indipendente o quantomeno permetta di limitare gli effetti di situazioni ingovernabili come quelle in atto. Ad appesantire le forniture elettriche, inoltre, dal prossimo anno ci saranno anche i costi del nuovo meccanismo del mercato, ovvero il Capacity Market, che si tradurranno in oneri aggiuntivi addebitati in fattura per tutti i clienti finali. In un momento complesso

come quello che stanno attraversando le aziende sarebbe stato meglio che l'Autorità per l'energia rinviasse il nuovo sistema». Grande timore si nutre anche in via Caprea. «I prezzi di energia elettrica e gas naturale hanno raggiunto valori ormai insostenibili per la grande maggioranza delle imprese - evidenzia il presidente di Confindustria Lecco e Sondrio, Lorenzo Riva - L'energia elettrica in consegna questa settimana si attesta su valori superiori ai 400 €/MWh, cui vanno aggiunti tutti gli altri corrispettivi che gravano in fattura: perdite, dispacciamento, trasporto, oneri, accise». C. DOZ

L'INTERVENTO

«Il gioco della speculazione e quello della geopolitica»

D a una parte c'è la logica implacabile dei mercati, dall'altra le ragioni della geopolitica che trascinano aspetti da guerra fredda.

Tutta quella grande crisi energetica che tiene in affanno governanti, imprese, lavoratori, famiglie e l'universo mondo.

I mercati

Tanto per avere un'idea di quello che succede: il gas costava 12 euro al megawatt, ora lo scorso anno; oggi costa 90 euro.

E così il carbone, che in un anno è passato da 50 dollari alla tonnellata a ben 233 dollari alla tonnellata, per non dire delle quote di emissione del carbonio (Co2) che molte imprese devono acquistare sul mercato dove il costo è passato in breve tempo



Guido Puccio, ex sindaco Lecco

da 20 euro a 90 euro per tonnellata.

Come è possibile non pensare a manovre speculative sui mercati? La conferma viene dall'andamento dei "futures", ovvero

delle variazioni attese nel tempo che pure sono oggetto di contrattazioni (o meglio si direbbe di scommesse) e nelle quali il gas olandese già quotato 515 dollari per mille metri cubi ad agosto, oggi quota 1000 dollari.

Le ragioni sono sempre le stesse: è la legge della domanda e dell'offerta, ancora una volta con buone dosi di intenti speculativi alla bisogna, perché saranno pure i computer nel mondo a fare i prezzi, ma è sempre l'uomo quello che schiaccia i bottoni.

Questa settimana a Bruxelles ha cominciato finalmente a discutere la Commissione Europea e molti Paesi hanno chiesto di fare luce su eventuali o presunte manipolazioni del mercato dell'energia che, a questo punto,

assume profili che vanno oltre il semplice sospetto. È ben noto che dopo il lock-down da Covid 19 la ripresa è scattata da prima in Asia e basterebbero pochi dati per comprenderne le dimensioni. Ne basti uno: la Cina ha acquistato nel 2020 gas per 19 milioni di metri cubi/giorno e prevede tra sei anni acquisti fino a 160 milioni di metri cubi/giorno (fonte: S&P Global Platts Analytics).

Un incremento vertiginoso che ha indotto i Paesi forti esportatori, tra i quali la Russia, a potenziare gli oleodotti a oriente.

Eventi freddi della geopolitica Il gas utilizzato in Europa proviene prevalentemente proprio dalla Russia che copre il fabbisogno italiano per oltre il 40%.

Per fare fronte alla domanda dei Paesi dell'Europa occidentale è stato costruito il gasdotto "Nord Stream 2", il più lungo del mondo: oltre mille chilometri che dalla regione di San Pietroburgo attraverso il mare Baltico eraggunge direttamente la Germania. Le ragioni che hanno in-

dotto a progettare e realizzare questa opera mastodontica sono intuitive: per la Russia la possibilità di vendere direttamente il gas ai Paesi utilizzatori senza negoziare e pagare pedaggi ai Paesi dell'est europeo già satelliti di Mosca; per Germania e Italia di scoprire di riserve e sostituire le centrali a carbone e olio.

Gli americani, e qualche cancelleria europea, hanno visto questa soluzione come occasione di Putin per esercitare pressione politica sui Paesi satelliti che sono attraversati da altri oleodotti (Ucraina in particolare). Aveva cominciato Obama a sollevare perplessità, ha proseguito Trump che aveva parlato di trappola russa ed era giunto a minacciare sanzioni. Ora pare incerto anche Biden.

Alla fine l'accordo era stato firmato dalla cancelliera Merkel ed dal suo vice Scholz, che oggi ha preso il suo posto. Nel nuovo governo tedesco, ministro degli esteri è però la signora Annalena Baerbock, leader del partito ambientalista e già contraria all'oleodotto "Nord Stream 2" e anche

se l'opera è stata ultimata e collaudata a Berlino si discute su concessioni, licenze e autorizzazioni. Evidentemente se dissenso c'è, è ben coperto da cavilli burocratici come in una "pièce" di Bertold Brecht.

Noi stiamo a guardare, con il costo del gas alle stelle. È di oggi la notizia che riapriamo due centrali elettriche a carbone. Eppure avremmo la possibilità di fare la nostra parte sia nel mercato che nello scontro geo-politico. Il nostro fabbisogno è di circa sessanta miliardi di metri cubi e ne produciamo meno del dieci per cento. È stato infatti accertato che il mare Adriatico dispone di riserve importanti di gas facile da estrarre ma guai a parlarne per gli ideologi dell'ambientalismo, anche se la Croazia che sta davanti a noi ha cominciato a trivellare. Ha ragione Nomisma Energia, il think tank fondato da Andreatta: «Come se avessimo una bicchiere con due canne ma si succia solo da una».

Guido Puccio

Ex sindaco di Lecco

Api Lecco Sondrio: chiusura uffici per festività natalizie

Informiamo le Aziende Associate che i nostri uffici rimarranno chiusi per le festività natalizie **dal 24 dicembre 2021 al 2 gennaio 2022.**

Riprenderemo l'attività lunedì 3 gennaio 2022.

Auguriamo un sereno Natale e un felice Anno Nuovo.

(MP/am)

Note di variazione: chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate

Per effetto dell'art. 26 del Dpr 633/1972, la variazione in diminuzione:

1. può essere operata solo a fronte di una fattura emessa e regolarmente registrata;
2. è limitata a specifiche situazioni;
3. dev'essere operata entro precisi limiti temporali che, nel caso di errori e/o accordo delle parti, sono fissati in un anno dall'effettuazione dell'operazione

imponibile.

Lo ha confermato l'Agenzia delle Entrate con la risposta all'istanza di interpello 17 dicembre 2021, n. 832.

Le note di credito (cioè le note di variazione in diminuzione dell'imponibile o dell'Iva), diversamente dalle note di debito, sono facoltative e possono essere emesse senza limiti temporali, invece, in caso di:

- dichiarazione di nullità, annullamento, o rescissione del contratto;
- risoluzione, recesso, revoca del contratto;
- obbligo derivante da precise disposizioni di legge (ad esempio, ritiro dal mercato di un prodotto difettoso);
- successiva applicazione di sconti o abbuoni, se previsti nel contratto originario;
- mancato pagamento parziale ovvero totale del credito a causa di procedure concorsuali o esecutive rimaste infruttuose;
- errori nella fatturazione quali, ad esempio:
 - a. erroneo assoggettamento di operazioni ad Iva con aliquota ordinaria anziché agevolata (del 4 oppure del 10 per cento);

b. erroneo assoggettamento ad Iva di un'operazione esclusa; – concessione di sconti oppure di abbuoni non previsti contrattualmente (Risoluzione 29 marzo 1991, n. 561299).

Con la circolare 17 gennaio 2018, n. 1/E, fu affermato che, per quanto concerne le note di variazione in diminuzione, la nuova disciplina, contenuta nel Dl. 24 aprile 2017, n. 50, si applica alle note di variazione emesse dal 1° gennaio 2017, sempreché i relativi presupposti si siano verificati a decorrere dalla medesima data.

(MF/ms)

Bando “Isi – Inail” 2022: contributi per la sicurezza

E' appena uscito in dicembre 2021 il **bando Isi** per investimenti in sicurezza ed è consultabile sul [sito Inail](#).

La compilazione della domanda è fissata **dal 26 febbraio al 7 marzo 2022**.

Il bando Inail 2022 (denominato in realtà bando Inail 2021 ma con effetti nel 2022) consente alle aziende di ottenere un contributo a fondo perduto del 65% fino a 130.000 euro per investimenti aziendali quali presse, centri di lavoro, robot, muletti, che contribuiscano a migliorare la salute e sicurezza dei lavoratori.

Asse 1 Isi Generalista: 112,2 milioni di euro, suddivisi in 107,2 milioni per progetti di investimento (asse 1.1) e cinque milioni per progetti di adozione di **Mog** Modelli organizzativi e di responsabilità sociale (asse 1.2).

Asse 2 Isi Tematica: 40 milioni di euro per sostenere la realizzazione di progetti per la riduzione del rischio da **Mmc** Movimentazione manuale dei carichi.

Asse 3 Isi Amianto: 74 milioni di euro, per progetti di bonifica da materiali contenenti **amianto**.

Asse 4 Isi Micro e Piccole Imprese: 10 milioni di euro per progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della raccolta, trattamento e smaltimento dei **rifiuti** e del recupero e preparazione per il riciclaggio dei **materiali** (codice Ateco E38) e in quello del risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti (codice Ateco E39).

Asse 5 Isi Agricoltura: 37,5 milioni di euro, 20 dei quali

finanziati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per progetti per le micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, suddivisi in 27,5 milioni per la generalità delle imprese agricole (asse 5.1) e 10 milioni per i giovani agricoltori (under 40), organizzati anche in forma societaria (asse 5.2).

Rispetto ai bandi Isi precedenti, una delle novità principali è rappresentata dall'**introduzione di tre nuove tipologie di progetti di investimento finanziabili** con l'asse 1.1, che riguardano la riduzione del rischio **incendio**, mediante l'adozione di sistemi di prevenzione e/o protezione, la riduzione del rischio infortunistico, attraverso l'acquisto e l'installazione di dispositivi di protezione per il rilevamento automatico delle persone e di **barriere** per protezione da macchine fisse e semoventi, e la riduzione del rischio **radon**, grazie alla realizzazione di opere edili e di sistemi di ventilazione per piani terra, seminterrati e interrati nei quali sia presente questo gas.

Api Lecco Sondrio è a disposizione per supportarvi qualora necessario e manderà comunicazioni di maggiore dettaglio nell'anno nuovo.

(SN/bd)

Credito beni strumentali 4.0:

adempimenti di fine anno

Con l'approssimarsi della fine del 2021 occorre porre attenzione agli adempimenti richiesti per fruire del credito d'imposta per i beni strumentali 4.0.

Quest'anno l'agevolazione ha riscosso molto interesse tra gli operatori, vista anche la misura rafforzata vigente nel 2021.

Alle imprese che effettuano investimenti in beni strumentali nuovi 4.0 (indicati nell'allegato A annesso alla L. 232/2016), a decorrere **dal 16 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2021**, spetta un credito d'imposta nella misura:

- del 50 per cento del costo, per la quota di investimenti fino a 2,5 milioni di euro,
- del 30 per cento del costo, per la quota di investimenti superiori a 2,5 milioni e fino a 10 milioni di euro e
- del 10 per cento del costo, per la quota di investimenti superiori a 10 milioni di euro e fino al limite massimo di costi complessivamente ammissibili pari a 20 milioni di euro.

Dal prossimo anno il credito d'imposta per i beni strumentali 4.0 verrà ridotto dal 50 al 40 per cento per gli investimenti fino a 2,5 milioni di euro, dal 30 al 20 per cento per la quota di investimenti superiori a 2,5 milioni e fino a 10 milioni di euro, restando nella misura del 10 per cento del costo, per la quota di investimenti superiori a 10 milioni di euro e fino al limite massimo di costi complessivamente ammissibili pari a 20 milioni di euro.

Secondo quanto previsto nella DDL Bilancio 2022 si assisterà al **dimezzamento della misura di favore per gli anni 2023, 2024 e 2025**.

A causa dei ritardi nella catena degli approvvigionamenti molte imprese hanno dovuto accettare, loro malgrado, la consegna del macchinario/impianto nel 2022.

In presenza di un ordine formalizzato nel 2021, è

possibile mantenere il credito nella misura rafforzata sopra richiamata (es. al 50 per cento), pagando un acconto al fornitore di almeno il 20 per cento entro il 31 dicembre 2021, a condizione che la consegna del bene avvenga entro il 30 giugno 2022.

Infatti, in base all'articolo 1, comma 1056, L. 178/2020, l'investimento può essere effettuato **entro il 30 giugno 2022, a condizione che entro la data del 31 dicembre 2021 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti in misura almeno pari al 20 per cento del costo di acquisizione.**

Analoghe conclusioni valgono per gli investimenti effettuati mediante contratti di locazione finanziaria.

In tal caso, si assume il costo sostenuto dal locatore per l'acquisto dei beni e per usufruire dell'estensione temporale al 30 giugno 2022 (consegna del bene al locatario o esito positivo del collaudo) è necessario che entro il 31 dicembre 2021:

- entrambe le parti abbiano sottoscritto il relativo contratto di leasing e
- sia avvenuto il pagamento di un maxicanone in misura almeno pari al 20 per cento della quota capitale complessivamente dovuta al locatore.

Per i beni tecnologicamente avanzati rientranti nel piano Industria 4.0 (materiali e immateriali), le imprese sono tenute inoltre a produrre una perizia asseverata rilasciata da un ingegnere o da un perito industriale iscritti nei rispettivi albi professionali o un attestato di conformità rilasciato da un ente di certificazione accreditato, da cui risulti che i beni possiedono caratteristiche tecniche tali da includerli negli elenchi di cui agli allegati e B annessi alla L. 232/2016, e sono interconnessi al sistema aziendale di gestione della produzione o alla rete di fornitura.

Per i beni di costo unitario di acquisizione **non superiore a**

300.000 euro, l'onere documentale di cui sopra può essere adempiuto attraverso una dichiarazione resa dal legale rappresentante ai sensi del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Dpr. 445/2000.

L'acquisizione della perizia tecnica giurata (o dell'attestato di conformità) o, nel caso in cui sia ammessa, della dichiarazione del legale rappresentante della società (o del titolare dell'impresa) deve avvenire entro il termine di chiusura del periodo d'imposta a partire dal quale si intende avvalersi dell'agevolazione.

Tuttavia, come chiarito dalla Circolare Mise 15 dicembre 2017, n. 547750, nel caso in cui l'acquisizione della perizia giurata o dell'attestato di conformità o dell'autocertificazione avvenga in un periodo d'imposta successivo a quello di entrata in funzione dei beni, l'impresa beneficiaria ha comunque diritto al credito d'imposta in misura rafforzata, ma dovrà aspettare il 2022 per fruirne in misura "piena" (fattispecie che ricorda l'ipotesi di tardiva interconnessione).

Da ultimo, in tema di adempimenti formali che non incidono sulla fruizione del beneficio, segnaliamo la comunicazione al Mise. Con riferimento agli investimenti effettuati nel 2020, ossia ricadenti nell'ambito di applicazione della disciplina di cui all'articolo 1, commi 189 e 190, L. 160/2019, il modello di comunicazione va trasmesso entro la data del 31 dicembre 2021 via PEC.

Con riferimento invece agli investimenti ricadenti nell'ambito di applicazione della disciplina 2021, di cui all'articolo 1, commi da 1056 a 1058, L. 178/2020, il modello di comunicazione va trasmesso entro la data di presentazione della dichiarazione dei redditi riferita a ciascun periodo d'imposta di effettuazione degli investimenti.

(MF/ms)