

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA 04.01.2022

## Legge di Bilancio 2022: le novità in materia di lavoro

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31.12.2021 è stata pubblicata la Legge 30 dicembre 2021, n.234, meglio nota come Legge di Bilancio 2022. Di seguito si analizzano sinteticamente le principali novità in materia di lavoro.

### **NUOVI SCAGLIONI IRPEF E RIMODULAZIONE DELLE DETRAZIONI DA LAVORO DIPENDENTE**

Nell'ambito di una sostanziale revisione dell'IRPEF si prevede la rimodulazione dei limiti reddituali degli scaglioni e delle aliquote marginali, ora ridotte a quattro e si modificano anche gli importi previsti per le detrazioni da lavoro dipendente, spettanti fino al limite di reddito di € 50.000, come da tabelle seguenti:

#### **nuovi scaglioni e aliquote IRPEF:**

| REDDITO                        | ALIQUOTA |
|--------------------------------|----------|
| Fino a € 15.000                | 23%      |
| Oltre € 15.000 fino a € 28.000 | 25%      |
| Oltre € 28.000 fino a € 50.000 | 35%      |
| Oltre € 50.000                 | 43%      |

#### **detrazioni per redditi da lavoro dipendente:**

| REDDITO                        | DETRAZIONE   |
|--------------------------------|--|
| Fino a € 15.000                | € 1.880 (non inferiore a € 690 o se a tempo determinato non infer.a € 1.380) |
| Oltre € 15.000 fino a € 28.000 | € 1.910 + € 1.190 x (€ 28.000-reddito) / (€ 28.000 - € 15.000)               |
| Oltre € 28.000 fino a € 50.000 | € 1.910 x (€ 50.000-reddito) / (€ 50.000-€ 28.000)                           |

#### **detrazioni per i redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente:**

| REDDITO                        | DETRAZIONE  |
|--------------------------------|---|
| Fino a € 5.500                 | € 1.265   |
| Oltre € 5.500 fino a € 28.000  | € 500+(€ 1.265-€ 500) x (€ 28.000-reddito) / (€ 28.000-€ 5.500) |
| Oltre € 28.000 fino a € 50.000 | € 500 x (€ 50.000-reddito) / (€ 50.000-€ 28.000)                |

Viene inoltre prevista una detrazione aggiuntiva allo scopo di garantire l'invarianza per i lavoratori, ma solo per coloro che rientrano in particolari fasce di reddito:

| TIPOLOGIA DI REDDITO | DETRAZIONE |
|----------------------|------------|
|----------------------|------------|

|                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| Lavoro dipendente da 25.000 a 35.000 | Incremento € 65 |
| Pensionati da 25.000 a 29.000        | Incremento € 50 |
| Lavoro autonomo da 11.000 a 17.000   | Incremento € 50 |

Allo scopo di garantire invarianza nelle prime fasi della riforma, il trattamento integrativo previsto dal DL 3/2020 conv. in L. 21/2020 (ex "Bonus Renzi") è confermato nella misura fino ad oggi riconosciuta (€ 1.200 in ragione d'anno) ma solo a favore dei soggetti con redditi complessivamente fino a € 15.000 (non più € 28.000). Il trattamento integrativo in parola, fermo restando il limite di € 1.200, spetterà anche per i redditi ricompresi tra € 15.000 e € 28.000 a condizione che la somma delle seguenti detrazioni sia superiore all'imposta lorda:

- detrazioni per i carichi di famiglia;
- detrazioni per i redditi da lavoro;
- detrazioni per gli interessi passivi sui mutui relativi a terreni e abitazione principale contratti entro il 31 dicembre 2021;
- detrazioni per spese di ristrutturazione e riqualificazione energetica sostenute fino al 31 dicembre 2021.

È **abrogata** l'ulteriore detrazione prevista dall'art. 2 DL 3/2020 conv. in L. 21/2020 che era in essere per i redditi oltre 28.000 e fino a 40.000 euro.

### **RIDUZIONE CONTRIBUTI A CARICO DIPENDENTE**

Soltanto per l'anno 2022 è prevista la riduzione di 0,80 punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore (esclusi i lavoratori domestici) con retribuzione imponibile parametrata su tredici mensilità non eccedente € 2.692 mensili.

### **CONGEDO PADRI LAVORATORI**

Diventa strutturale il congedo obbligatorio a favore del padre lavoratore previsto inizialmente in via sperimentale (art. 4, c. 24, L. 92/2012).

Ricordiamo infatti che il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo più volte modificato negli anni a causa del susseguirsi di diverse disposizioni. Da ultima, la legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 363, lett. b), L. 178/2020) ha confermato la durata del congedo di **10 giorni** (più un giorno facoltativo) anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 estendendolo altresì ai casi di morte perinatale del figlio (art. 1, c. 25, L. 178/2020).

Scompare, pertanto, il carattere sperimentale del beneficio che di fatto dal 2022 resta ancorato ai 10 giorni obbligatori oltre ad un ulteriore giorno facoltativo, in accordo con la madre e in sua sostituzione.

### **TRE MESI AGGIUNTIVI PER L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME**

La nuova legge di Bilancio, senza modificare l'impianto normativo e la misura dell'indennità (80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente per legge o del reddito da lavoro), ha previsto un ulteriore periodo indennizzabile a favore delle:

- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS non iscritte ad altre forme obbligatorie (art. 64 D.Lgs. 151/2001);
- lavoratrici autonome e imprenditrici agricole, ossia coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne (art. 66 D.Lgs. 151/2001);
- libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza (art. 70 D.Lgs. 151/2001).

In dettaglio, l'estensione spetterà dopo i 5 mesi attualmente previsti, per altri 3 mesi a condizione di aver dichiarato un reddito inferiore a € 8.145 nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità. Tale

importo sarà aggiornato annualmente in base alla variazione annuale dell'indice ISTAT.

## AGEVOLAZIONI E NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, o determinato o anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza possono beneficiare di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nel limite mensile del reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione. Alle Agenzie per il lavoro è riconosciuto il 20% dell'incentivo a favore dei datori di lavoro in caso di assunzione dei percettori a seguito della loro attività di mediazione.

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 uno sgravio contributivo del 100% sulla contribuzione dovuta dai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. Il beneficio spetta per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, ferma restando l'aliquota al 10% per i periodi contributivi successivi al terzo.

In materia di **tirocini** si prevede invece una stretta allo scopo di contrastarne l'uso distorto, con sanzioni che vanno da un minimo di € 1.000 fino a € 6.000 in caso di mancato pagamento dell'indennità prevista a favore del tirocinante. Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio il Governo e le regioni dovranno concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

Numerose le disposizioni nell'ambito degli ammortizzatori sociali, che intervengono prevalentemente in modifica del D.Lgs. 148/2015, dopo le vicende che hanno accompagnato il ricorso ai trattamenti di integrazione salariale durante l'emergenza pandemica.

In primis rileviamo un ampliamento della platea dei destinatari (artt. 1 e 2 D.Lgs. 148/2015), poiché per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, possono beneficiare del trattamento di cassa integrazione tutte le tipologie di apprendisti, grazie all'eliminazione del termine «professionalizzante» al comma 1 dell'art. 2, includendo quindi anche gli apprendisti di 1° e di 3° livello a condizione che la sospensione o riduzione non pregiudichi il completamento del percorso formativo. Tra i soggetti destinatari dell'integrazione sono compresi inoltre i lavoratori a domicilio (art. 1, c. 1, L. 877/73).

Novità anche per il computo dei dipendenti. Con l'introduzione dell'art. 2-bis al D.Lgs. 148/2015, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti si includono nel calcolo tutti i lavoratori con vincolo di subordinazione, compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti che operano sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

È disposta, inoltre, la riduzione dei requisiti per accedere alla CIG (art. 1, c. 2, D.Lgs. 148/2015). Per i trattamenti salariali richiesti dal 1° gennaio 2022 i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni (in precedenza 90 giorni) alla data di presentazione della domanda. È presumibile che per le domande presentate prima del 1° gennaio 2022, ma con periodi che ricadono nel 2022 (ad esempio 01/12/2021-31/01/2022) continui a trovare applicazione la previgente disciplina. Sul punto attendiamo tuttavia un chiarimento ufficiale.

Un'ulteriore novità è quella che prevede l'adozione di un massimale unico. Ricordiamo che, fino al 2021, era previsto un doppio massimale, € 998,18 per retribuzioni lorde fino a € 2.159,48, € 1.199,72 per retribuzioni superiori a € 2.159,48.

Dal 2022 non si potrà superare il massimale previsto dall'art. 3, c. 5 lett. b), D.Lgs. 148/2015 (2° massimale) rivalutato (nuovo comma 5-bis inserito nell'art. 3 D.Lgs. 148/2015), pertanto

indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento integrativo, avremo un solo parametro di riferimento.

Tra le modifiche, inoltre, il c. 9 del medesimo articolo viene aggiornato nel richiamo al nuovo Assegno Unico (DL 79/2021 conv. in L. 112/2021) in luogo del precedente ANF.

Proseguendo con le novità, rileviamo una modifica al contributo addizionale (art. 5 D.Lgs. 148/2015). L'introduzione del nuovo comma 1-ter prevede infatti che, dal 1° gennaio 2025, è previsto un contributo ridotto per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato:

- 6% per interventi ordinari e straordinari in uno o più interventi nel limite di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% oltre il precedente limite e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Ricordiamo che, in precedenza, le percentuali erano 9% (fino a 52 settimane), 12% (fino a 104 settimane) e 15% (oltre 104 settimane).

Altra novità, il nuovo comma 5-bis introdotto nell'art. 7 D.Lgs. 148/2015, prevede che in caso di pagamento diretto il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'INPS i dati necessari al pagamento entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di integrazione salariale. Se posteriore a detto termine i dati vanno comunicati entro 60 giorni dal provvedimento di autorizzazione. In caso decadenza dei termini la prestazione e gli oneri restano a carico del datore di lavoro.

Per ciò che riguarda la compatibilità con un'attività lavorativa, con la sostituzione del comma 2 dell'art. 8 D.Lgs. 148/2015 si stabilisce che il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Se invece si tratta di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a 6 mesi il trattamento si sospende per la durata del rapporto di lavoro.

Tra le novità registriamo l'obbligo per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali di partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. La mancata partecipazione senza giustificato motivo a dette iniziative espone i lavoratori a sanzioni variabili dalla decurtazione di una mensilità di trattamento integrativo salariale fino alla decadenza dallo stesso. I particolari attuativi saranno definiti con decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali. Infine, viene espressamente prevista la possibilità di effettuare l'esame congiunto con le rappresentanze sindacali anche con modalità telematiche.

## **CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ**

Per i contratti di solidarietà stipulati dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria non potrà superare l'80% (in precedenza 60%) dell'orario giornaliero/settimanale/mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva non potrà superare il 70% nell'intero periodo stipulato, mentre la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non potrà superare il 90% nell'intero periodo stipulato.

## **CIGS (CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA)**

Dal 1° gennaio 2022 l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto dai datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, ammettendo così tutte le imprese non coperte da fondi di integrazione salariale. Fermi restando i limiti dimensionali, potranno ricorrere all'intervento straordinario, ad esempio, le agenzie di viaggio e gli operatori turistici o anche le aziende commerciali con un organico inferiore alle 50 unità, finora escluse. La CIGS potrà essere richiesta, oltre che per la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale o il contratto di solidarietà, anche per la realizzazione di processi di transizione da individuare e regolare con apposito decreto del ministero del Lavoro. Le causali di intervento (art. 21, c. 1, D.Lgs. 148/2015) sono state, infatti, integrate con:

- i processi di transizione individuati da decreto interministeriale MLPS e MISE da adottare;
- il recupero occupazionale anche per riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze.

A decorrere dalla competenza del periodo di paga di gennaio 2022 e fino al periodo di paga di dicembre 2022 l'aliquota di finanziamento è ridotta di 0,630 punti percentuali (diventa 0,27%) ferma restando la ripartizione tra datore di lavoro (2/3) e lavoratore (1/3).

### **NOVITÀ FIS (FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE)**

Dal 1° gennaio 2022 il campo di applicazione del **Fondo d'Integrazione Salariale** si estende ai datori di lavoro con almeno un dipendente che per settori, tipologie e classi dimensionali non rientrano nel campo CIGO e non aderiscono a Fondi solidarietà bilaterale.

L'Assegno sarà riconosciuto per i seguenti periodi:

- massimo per 13 settimane in un biennio mobile (datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti);
- massimo per 26 settimane in un biennio mobile (datori di lavoro che nel semestre precedente alla data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti).

Le aliquote di finanziamento saranno le seguenti:

- 0,50% fino a cinque dipendenti;
- 0,80% oltre cinque dipendenti.

Dal 1° gennaio 2025 l'aliquota si ridurrà del 40% per i datori di lavoro che abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e non abbiano presentato domanda per l'Assegno per almeno 24 mesi dal termine del periodo di fruizione.

Il contributo addizionale è pari al 4% della retribuzione persa.

È previsto un periodo transitorio che va dal periodo di paga gennaio 2022 fino al periodo di paga dicembre 2022 con applicazione di un'aliquota di finanziamento ridotta:

- di 0,35 punti fino a cinque dipendenti;
- di 0,25 punti oltre cinque e fino a quindici dipendenti;
- di 0,11 punti oltre quindici dipendenti;
- di 0,56 punti per imprese commerciali, logistica, agenzie viaggi e operatori turistici che abbiano occupato mediamente oltre cinquanta dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda.

### **PARITÀ DI GENERE**

In via sperimentale per l'anno 2022 viene riconosciuto nella misura del 50% l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri. Il beneficio interessa le lavoratrici dipendenti del settore privato, dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e si applica per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

È previsto anche un "Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica" con cadenza almeno triennale e adottato dal presidente del Consiglio o dall'autorità politica delegata per le Pari opportunità, previa acquisizione del parere in sede di Conferenza Unificata.

### **INTERVENTI IN MATERIA PENSIONISTICA - APE SOCIALE – OPZIONE DONNA – QUOTA 102**

La disciplina di **Opzione Donna** è prorogata con i requisiti precedenti ed il 31 dicembre 2021 è il termine entro cui le lavoratrici devono aver maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

**Ape sociale:** è confermata per il 2022 a vantaggio di coloro che alla data del 31 dicembre 2022 raggiungeranno i requisiti già previsti per il 31 dicembre dell'anno precedente. L'estensione si applica anche ai lavoratori che hanno da poco concluso il periodo di percezione della NASpI che non dovranno

più aspettare tre mesi dal termine di quest'ultima.

Si riduce da 36 a 32 anni il requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso alla misura che ora contempla anche altre categorie di addetti a lavori gravosi, tra i quali gli edili e ceramisti, estetisti, magazzinieri, agricoltori, autisti e anche ai maestri.

Quota 100 diventa **Quota 102**, pertanto nel 2022 sarà possibile andare in pensione anticipata con 64 anni di età e 38 anni di contributi. Non è prevista penalizzazione sul calcolo della pensione.

\*\*\*\*\*

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

*(Studio Professionisti  
Associati S.S.)*