

Publicata la Legge di Bilancio 2022 Le novità dal 1° gennaio 2022



È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 49/L della **Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021** la **Legge n. 234 del 30 dicembre 2020** contenente "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*".

La **Legge di Bilancio 2022** è in vigore dal **1° gennaio 2022**, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito si riporta un breve sunto delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro.

Riforma della tassazione Irpef (co. da 2 a 7)

Legge di Bilancio 2022 riduce, a decorrere **dal periodo d'imposta 2022**, da **5 a 4 le aliquote Irpef** e ridisegna le detrazioni per tutte le tipologie di reddito.

Nuove aliquote e scaglioni di reddito a decorrere dal periodo d'imposta 2022:

Scaglioni di reddito	Aliquota IRPEF
fino a 15.000 euro	23%
oltre 15.000 e fino a 28.000 euro	25%
oltre 28.000 e fino a 50.000 euro	35%
oltre 50.000	43%

Altre detrazioni

Vengono rimodulate, a decorrere **dal periodo d'imposta 2022**, le detrazioni spettanti in funzione della tipologia di reddito prodotto (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensioni).

Di seguito **la detrazione per redditi di lavoro dipendente** (art. 13, comma 1, lett. a), b) e c) D.P.R. n. 917/1986):

- per redditi fino a 15.000 euro: detrazione pari a 1.880 euro (non inferiore a 690 euro o, se a tempo determinato, non inferiore a 1.380 euro);
- per redditi oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro: $1.910 + 1.190 * [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / (28.000 - 15.000)]$
- per redditi oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: $1.910 * [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / (50.000 - 28.000)]$
- per redditi oltre 50.000 euro: 0

Il suddetto importo si incrementa di **65 euro per i redditi da 25.000 euro a 35.000 euro**.

Differimento di alcuni termini in materia di addizionali IRPEF

Per adeguare la disciplina dell'addizionale regionale e comunale alle modifiche introdotte in materia di IRPEF la legge n. 234/2021 dispone il differimento, per l'anno 2022, di alcuni termini cui sono soggetti Regioni, Province Autonome e Comuni.

Limite alle compensazioni di crediti fiscali e contributi (co. 72)

Viene **elevato a decorrere dal 1° gennaio 2022 a 2 milioni di euro il limite annuo dei crediti di imposta e dei contributi compensabili** mediante **mod. F24** ovvero rimborsabili ai soggetti intestatari di conto fiscale, previsto dall'art. 34, comma 1 (primo periodo), Legge n. 388/2000. Il limite era stato fissato limitatamente al 2021 a 2 milioni di euro. La Legge di Bilancio 2022, quindi, porta a regime questa stessa misura stabilizzandola.

Reddito di cittadinanza (co. da 73 a 84)

Viene **rifinanziato** il reddito di cittadinanza con circa 9 miliardi di euro complessivi nel periodo 2022 - 2029. Vengono rafforzati i controlli, si prevede una revisione della disciplina delle offerte di lavoro congruo (con sospensione a partire dalla seconda proposta di lavoro rifiutata), viene introdotto una riduzione del beneficio mensile per i soggetti occupabili e confermati gli sgravi contributivi per le imprese che assumono i percettori del reddito.

Assunzione beneficiari del Rdc

I datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, tempo determinato o in apprendistato, soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza, hanno diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione.

Riduzione aliquota contributiva a carico dei lavoratori (co. 121)

Per il solo anno 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è previsto un **esonero** sulla quota dei contributi previdenziali per invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) 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.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo (co. 134)

La legge di Bilancio 2022 ha reso **strutturale**, ossia ha previsto in via definitiva, senza necessità di nuovi provvedimenti normativi che ne prevedano la proroga o l'estensione, il congedo di paternità, **sia obbligatorio che facoltativo** con durata pari, rispettivamente, **a 10 giorni e 1 giorno**.

A partire dal 2021, per i figli nati/adottati/affidati il padre lavoratore dipendente ha diritto a un **congedo obbligatorio** della durata di **10 giorni**, da godere anche **non continuativamente** ed un **congedo facoltativo** della durata di **1 giorno**, da fruire in accordo con la madre ed in **sostituzione** di una corrispondente giornata di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Entrambi sono utilizzabili nei **primi 5 mesi** decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o dall'entrata in Italia del minore.

Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo del padre spetta un'indennità giornaliera a carico INPS pari al 100% della retribuzione (intendendosi per tale la retribuzione media globale giornaliera, determinata con le stesse regole previste per il congedo di maternità/paternità). L'indennità è anticipata dal datore di lavoro alla fine di ciascun periodo di paga salvo, poi, successivo conguaglio con i contributi e le somme dovute all'Istituto previdenziale.

Esonero contributivo lavoratrici madri (co. 137)

In via sperimentale, per il 2022, è riconosciuto, **nella misura del 50%**, l'esonero per **1 anno del versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato** a decorrere dal 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.

Riduzione dell'età massima per l'apprendistato professionalizzante per le società sportive (co. 154)

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

Riforma degli ammortizzatori sociali (co. da 191 a 220)

Stanziati circa 3 miliardi di euro nel 2022 per la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali.

Le novità principali riguardano **l'estensione del campo di applicazione degli ammortizzatori sociali e l'aumento dei sussidi di disoccupazione**.

L'estensione dell'utilizzo delle integrazioni salariali riguarda **tutte le tipologie di apprendistato ed i lavoratori a domicilio**.

Un'ulteriore novità viene introdotta in riferimento al **requisito di anzianità** che il lavoratore beneficiario di integrazioni salariali deve possedere, ossia l'anzianità minima di effettivo lavoro alla data di presentazione della domanda di concessione è pari a 30 giorni (fino al 31.12.2021 erano 90 giornate).

Misura delle integrazioni salariali

Viene tolto per i **periodi di sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022 il massimale differenziato** in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore-

La misura di integrazione salariale **diventa unica** ed indipendente dalla retribuzione mensile del lavoratore.

Contributo addizionale

Per le imprese che richiedono l'integrazione salariale rimangono confermate le misure le percentuali previste dall'art. 5 del D.Lgs n. 148/2015 (9%, 12%, 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate).

Il comma 195 della Legge di Bilancio 2022 introduce una **diminuzione** della misura del contributo a decorrere **dal 1° gennaio 2025** a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato.

Termini di invio dei dati per i pagamenti diretti

Il co. 196 della Legge di Bilancio 2022 introduce un termine decadenziale per l'invio della documentazione necessaria per il pagamento diretto delle prestazioni.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS il datore di lavoro è tenuto - a pena di decadenza - ad inviare all'Istituto tutti i **dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento**

- 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** 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.

Cassa integrazione straordinaria (co. 198)

Dal **1° gennaio 2022** la disciplina della CIGS ed i relativi obblighi contributivi vengono **estesi ai datori di lavoro**

- non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26 (Fondi di solidarietà bilaterali), 27 (Fondi alternativi) e 40 (Fondi di solidarietà territoriali delle Province autonome di TN e BZ) del D.Lgs n. 148/2015 e
- che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano **occupato mediamente più di quindici dipendenti**.

Rientrano nel campo di applicazione della CIGS, **indipendentemente dal numero di dipendenti occupati**:

- le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale;
- i partiti, i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

Per quanto riguarda le **causali** che legittimano il ricorso alla CIGS viene ampliato il concetto di "riorganizzazione aziendale", che viene esteso anche alla realizzazione di **processi di transizione** individuati e regolati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministero dello sviluppo economico (comma 199).

Con riferimento alla causale "**contratto di solidarietà**" si segnalano modifiche riguardanti i limiti percentuali di riduzione oraria (complessiva ed individuale) dell'attività lavorativa che le aziende devono rispettare nella stipula dell'accordo aziendale.

Per quanto concerne il **finanziamento** della CIGS è previsto, a carico dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, un contributo ordinario nella **misura dello 0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo **0,30% a carico del dipendente**.

A decorrere dalla competenza del periodo di paga di **gennaio 2022** e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di **dicembre 2022** è prevista la **riduzione** dell'aliquota di 0,630 punti percentuali.

Fondi di solidarietà bilaterale (co. 204)

A decorrere dal 1° gennaio 2022 è esteso il campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterale ai **datori di lavoro** che **non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO) ed occupano almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021 - nuovo comma 7-bis).

I Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022. In assenza di adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS).

Fondi di solidarietà alternativi (co. 205) – Per il settore artigiano - FSBA - e per quello della somministrazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà alternativi i datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

Fondi territoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano (co. 206)

A decorrere dal 1° gennaio 2022 rientrano nel campo di applicazione dei predetti Fondi di solidarietà i datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**.

Fondo di integrazione salariale (FIS) – co. 207

A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i **datori di lavoro** che:

- occupano **almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021);
- appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano **nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO)**;
- non aderiscono ad un fondo di solidarietà bilaterale ovvero alternativo ovvero territoriale

Con riferimento alle **prestazioni** a decorrere dal 1° gennaio 2022 l'assegno ordinario assume la nuova denominazione di "**Assegno di integrazione salariale**" (viene **eliminata** la prestazione "Assegno di solidarietà" prevista fino al 31 dicembre 2021 in favore dei dipendenti da datori di lavoro che stipulano accordi collettivi aziendali di riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti collettivi).

In relazione alle **causali** di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**) l'Assegno di integrazione salariale è riconosciuto per una durata massima di:

- **13 settimane** in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
- **26 settimane** in un biennio mobile, ai datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**.

Per quanto concerne il **finanziamento** dell'Assegno di integrazione salariale, è previsto

- un **contributo ordinario** nella misura dello:
 - **0,50%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**;
 - **0,80%**, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente **più di 5 dipendenti**.

A decorrere dalla competenza del periodo di paga di **gennaio 2022** e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga di **dicembre 2022**, sono previste **riduzioni** dell'aliquota di contribuzione.

Contratto di espansione (co. 215)

Per gli anni 2022 e 2023 è ampliata la platea di riferimento per la stipula di contratti di espansione. Tale possibilità viene estesa alle aziende con un requisito occupazionale di **almeno 50 dipendenti**.

Maternità lavoratrici autonome e parasubordinate (co. 239)

A favore delle lavoratrici autonome, in collaborazione coordinata e continuativa, commercianti, artigiane ed imprenditrici agricole viene **incrementato di 3 mesi**, a partire dal terzo mese dopo il parto, il periodo di percepimento dell'**indennità di maternità** nel caso in cui il reddito della richiedente sia, nell'anno precedente la domanda, inferiore a 8.145 euro.

Esonero contributivo per assunzioni da aziende in crisi

Viene previsto il riconoscimento di un esonero contributivo al 100%, nel limite massimo di 6.000,00 euro annui per un periodo massimo di 36 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e 2022 di soggetti di qualsiasi età provenienti da aziende in crisi.

Incentivo per l'assunzione di beneficiari del nuovo trattamento straordinario di integrazione salariale (co. da 243 a 247)

I **datori di lavoro privati** che assumono con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**, i **lavoratori beneficiari di tale trattamento straordinario di integrazione salariale** potranno beneficiare, **per ogni mensilità** di retribuzione corrisposta al lavoratore, di un **incentivo mensile pari al 50%** dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato ai sensi dell'art. 22-ter del D.Lgs n. 148/2015 che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, e comunque per un **periodo massimo di 12 mesi**. Si è in attesa degli opportuni chiarimenti da parte di INPS sul nuovo incentivo.

Apprendistato professionalizzante con lavoratori beneficiari di trattamenti straordinari di integrazione salariale (co. 248)

A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, **senza limiti di età**, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale.

I datori di lavoro potranno, quindi, assumere con un contratto di apprendistato professionalizzante, in deroga ai limiti di età anagrafica, non soltanto i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ma anche quelli che beneficiano del trattamento straordinario di integrazione salariale.

Incentivi apprendistato duale (co. 645)

Viene **esteso al 2022 l'esonero contributivo per le assunzioni** in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (**apprendistato duale – apprendistato di primo livello**) da parte di **aziende che impiegano fino a 9 addetti**.

Lo **sgravio contributivo è riconosciuto nella misura del 100%** dei contributi a carico del datore di lavoro per i primi 3 anni di contratto.

Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Si ritiene che lo sgravio rientrerà nella disciplina degli aiuti di stato e quindi soggetto ai limiti previsti dalla disciplina del de minimis. Si attendono indicazioni operative dall'Inps in merito.

Tirocini (co. da 720 a 726)

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio Governo, Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano dovranno definire **nuove linee guida** condivise in materia di **tirocini diversi da quelli curricolari**.

La definizione di tali linee guida è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- **revisione della disciplina**, secondo criteri che ne circoscrivono l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;

- **individuazione** degli **elementi qualificanti**, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni di impresa;
- **definizione di livelli essenziali della formazione**, che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- **definizione di forme e modalità** di contingentamento **per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini alle assunzioni** di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- **previsione di azioni e interventi finalizzati alla prevenzione e al contrasto** nei confronti di **un uso distorto** dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.