



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 11 gennaio 2022

Oggetto: Legge di Bilancio 2022– Le principali novità per i datori di lavoro.

Sulla GU del 31 dicembre 2021 è stata pubblicata la **Legge di Bilancio 2022 (Legge 234 del 30 dicembre 2021)**.
In vigore dal 1° gennaio 2022.

Di seguito si propone una sintetica analisi delle **principali** novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta, rimandando ad approfondimenti ulteriori in successive note e/o contatti specifici.

Modifiche al regime di tassazione del reddito delle persone fisiche dal periodo d'imposta 2022 (Art. 1, commi da 2 a 7)

La Legge di Bilancio introduce, con **decorrenza dal periodo d'imposta 2022**, rilevanti modifiche al regime di tassazione del reddito delle persone fisiche.

In particolare, la Legge n. 234/2021:

- modifica le aliquote Irpef, riducendo gli scaglioni da 5 a 4;
- provvede a rimodulare la detrazione spettante in funzione della tipologia di reddito prodotto (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensioni);
- modifica la disciplina del Trattamento Integrativo al Reddito;
- dispone la soppressione dell'ulteriore detrazione che, per i periodi d'imposta 2020 e 2021, era riconosciuta ai titolari di reddito complessivo superiore a € 28.000 e fino a € 40.000.

Si ribadisce che tutte le modifiche al regime di tassazione del reddito delle persone fisiche sopra elencate trovano applicazione dal periodo d'imposta 2022, dunque già a **partire dal mese di gennaio 2022**.

Va, inoltre, evidenziato che la **riforma** contenuta nella Legge di Bilancio 2022, che incide su aliquote e scaglioni IRPEF, sulle altre detrazioni d'imposta e trattamento integrativo, è **integrata** con quanto disposto dal D.Lgs n. 230/2021 che ha istituito l'**assegno unico e universale per i figli a carico**; misura che, a partire **dal mese di marzo 2022**, anche **in luogo delle detrazioni per figli a carico** di cui all'art. 12, comma 1, lett. c) e comma 1-bis del TUIR, spetterà

- per ogni figlio minorenni a carico (e a decorrere già dal settimo mese di gravidanza);
- a determinate condizioni, per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età;
- per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età;

Le detrazioni fiscali continueranno a trovare applicazione per i figli a carico di età pari o superiore a 21 anni.

In particolare, il D.Lgs n. 230/2021 introduce le seguenti modifiche:

- dispone l'**istituzione, a decorrere dal mese di marzo 2022, dell'assegno unico e universale per i figli a carico**; un beneficio economico attribuito, su base mensile con erogazione dell'Inps agli aventi diritto

che avranno effettuato specifica domanda, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, sulla base della condizione economica del nucleo familiare (ISEE), che va a sostituirsi, tra le varie misure e come detto, alle detrazioni d'imposta per figli a carico;

- **apporta, a decorrere dal 1° marzo 2022, una serie di modifiche alle detrazioni per carichi di famiglia** - art. 12, comma 1, lett. c) del TUIR - e dispone l'abrogazione del comma 1-bis del medesimo articolo che prevede, in presenza di almeno quattro figli a carico, una detrazione aggiuntiva su base annua di euro 1.200.

Di conseguenza, per i mesi di **gennaio e febbraio 2022 le detrazioni per figli a carico continueranno ad essere riconosciute secondo le regole dettate dall'art. 12 del TUIR, in vigore al 31/12/2021.**

La tematica dell'assegno unico e universale per figli sarà oggetto di specifica Newsletter che lo scrivente Studio invierà a breve a tutti i Clienti.

In sintesi, la riforma del regime di tassazione del reddito delle persone fisiche (Irpef) si applicherà con le seguenti tempistiche:

- **da gennaio 2022** entrano in vigore le nuove aliquote, i nuovi scaglioni di reddito e le nuove detrazioni da lavoro dipendente (e da pensione e da lavoro autonomo), come specificato nei paragrafi seguenti. Le detrazioni per figli a carico non subiranno invece variazioni nei mesi di gennaio e febbraio 2022;
- **da marzo 2022**, con l'entrata in vigore dell'assegno unico e universale, si modificano le detrazioni per figli a carico che continuano ad essere riconosciute solo in situazioni residuali, in quanto sostituite dall'assegno erogato direttamente dall'Inps.

Si evidenzia che, a fronte delle suddette modifiche, **gli sviluppi dei netti busta paga subiranno variazioni** già con le paghe di **gennaio 2022** con l'applicazione delle nuove aliquote e dei nuovi scaglioni, nonché con le paghe del mese di marzo a seguito della revisione delle detrazioni per figli a carico. Rimangono immutate le detrazioni per coniuge a carico ed altri familiari a carico.

Nuove aliquote e scaglioni Irpef

L'art. 11, comma 1 del TUIR, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022, fissa, a decorrere dal periodo d'imposta 2022, le seguenti **aliquote per scaglioni di reddito**:

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

L'art. 13 del TUIR, come modificato dalla Legge di Bilancio 2022, rimodula, a decorrere dal periodo d'imposta 2022, le detrazioni spettanti in funzione della tipologia di reddito prodotto (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensioni).

Con specifico riferimento ai

- **redditi di lavoro dipendente** di cui all'art. 49 del TUIR (ad esclusione di quelli indicati al comma 2, lett. a) e
- **redditi assimilati a quelli da lav. dipendente** (di cui al successivo art. 50, comma 1), lettere:
 - a) compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca;
 - b) indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato;
 - c) somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante;
 - c-bis) compensi per collaborazioni coordinate e continuative;
 - d) remunerazioni dei sacerdoti;

- h-bis) prestazioni pensionistiche da previdenza complementare;
- l) compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative.

A decorrere dal periodo d'imposta 2022, le altre detrazioni risultano essere così rimodulate:

Reddito complessivo	Detrazione spettante
$RC \leq 15.000$	euro 1.880*
$15.000 < RC \leq 28.000$	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)}{13.000}$ **
$28.000 < RC \leq 50.000$	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)}{22.000}$ **

* L'ammontare della detrazione non può essere inferiore a euro 690 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato ovvero a euro 1.380 se il rapporto di lavoro è a tempo determinato.

** La detrazione è aumentata di euro 65 se il reddito complessivo è superiore a euro 25.000 ma non a euro 35.000.

Trattamento integrativo

La Legge di Bilancio 2022 interviene anche sull'art. 1 del DL n. 3/2020 convertito in Legge n. 21/2020, confermando, anche per il periodo d'imposta 2022, il trattamento integrativo ma limitatamente ai titolari di reddito complessivo non superiore a euro 15.000 per periodo d'imposta (anziché euro 28.000 come previsto per il 2020 e il 2021) e con imposta lorda, determinata sui redditi la cui titolarità dà diritto al trattamento integrativo, di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro spettanti.

L'importo annuo della misura rimane fissato in euro 1.200 da rapportare alla durata del rapporto di lavoro.

La norma, a seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022, riconosce il trattamento integrativo anche se il reddito complessivo è compreso tra 15.000 e 28.000 euro, solo se si verifica la seguente condizione:

Quando la somma delle detrazioni elencate di seguito sia di ammontare superiore all'imposta lorda

- detrazioni per carichi di famiglia (per figli, coniuge e altri familiari di cui all'art. 12 TUIR),
- altre detrazioni da lavoro dipendente e assimilato (art. 13, comma 1, TUIR),
- detrazioni per oneri
 - ✓ art. 15, comma 1, lettere a) e b), (detrazione su interessi per mutui agrari e immobiliari per acquisto della prima casa limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021),
 - ✓ art. 15, comma 1-ter (detrazione su erogazioni liberali in denaro a favore di società e associazioni sportive dilettantistiche),
 - ✓ art. 15, comma 1, lettera c) (detrazione su spese mediche),
 - ✓ art. 16-bis (detrazione per le rate per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici e da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021).

Con riferimento, dunque, ai titolari di reddito complessivo compreso tra 15.000 e 28.000 euro, il trattamento integrativo spetta esclusivamente ai cosiddetti incapienti.

In questa ipotesi, il trattamento è

- riconosciuto per un ammontare non superiore a euro 1.200 annui,
- determinato in misura pari alla differenza tra le detrazioni di cui sopra e l'imposta lorda (dunque, il trattamento è pari all'incapienza generatasi, nel limite annuo di euro 1.200).

Rimane confermato che i sostituti d'imposta devono verificare in sede di conguaglio la spettanza del trattamento integrativo. Qualora, in tale sede, il trattamento si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al relativo recupero.

Nel caso in cui il l'importo da restituire superi 60 euro, il recupero è effettuato in 8 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Ulteriore detrazione

La Legge di Bilancio 2022 dispone l'abrogazione dell'art. 2 del DL n. 3/2020 convertito in Legge n. 21/2020; con effetto dal periodo d'imposta 2022, dunque, l'ulteriore detrazione è soppressa.

Limite alle compensazioni di crediti fiscali e contributi

(Art 1, comma 72)

A decorrere dal 1^o gennaio 2022 viene elevato in via definitiva a 2 milioni di euro il limite annuo dei crediti di imposta e dei contributi compensabili mediante Modello 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, da ultimo e limitatamente al 2021, a 2 milioni di euro dall'art. 22 del DL n. 73/2021. La Legge di Bilancio 2022, dunque, porta a regime questa stessa misura stabilizzandola.

Trasferita dall'INPGI all'INPS la gestione dei giornalisti dipendenti

(Art. 1, commi 103-108)

Con effetto dal 1^o luglio 2022:

- è trasferita all'INPS, che succede nei relativi rapporti attivi e passivi, la **funzione previdenziale** svolta dall'INPGI in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria;
- sono **iscritti** all'assicurazione generale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nonché, con evidenza contabile separata, i titolari di posizioni assicurative e titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti già iscritti presso la medesima forma;
- il **regime pensionistico** dei suddetti soggetti viene **uniformato**, nel rispetto del principio del *pro rata* a quello degli iscritti al **Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD)**.

Esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori da aziende in crisi

(Art. 1, comma 119)

Viene introdotto un nuovo incentivo all'assunzione rivolto alle aziende che **assumono con contratto a tempo indeterminato**, nel corso dell'anno 2022, **lavoratori subordinati provenienti da imprese** per le quali è **attivo un tavolo di confronto** per la gestione della crisi aziendale **presso la struttura per la crisi d'impresa** prevista dall'art. 1, comma 852, della Legge n. 296/2006.

L'incentivo spettante è il medesimo previsto dall'art. 1, comma 10 della Legge n. 178/2020, quindi è quantificato nel **100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per un **periodo di 36 mesi** a far data dall'assunzione del lavoratore, ovvero **48 mesi** laddove l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'esonero per l'assunzione di lavoratori provenienti da aziende in crisi spetta indipendentemente dall'età anagrafica degli stessi.

Riduzione aliquota contributiva a carico del lavoratore

(Art. 1, comma 121)

Il comma 121 dispone quanto segue:

"In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1^o gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche."

Conseguentemente, per i periodi di paga dal 1^o gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, i lavoratori dipendenti con una **retribuzione imponibile previdenziale mensile non superiore a 2.692,00 euro** (paramtrate su 13 mensilità quindi una retribuzione lorda annua di circa 35.000 €), beneficeranno di una **riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico nella misura di 0,8 punti percentuali**.

Fondo sociale per occupazione e formazione - proroga misure di sostegno al reddito

(Art. 1, commi da 122 a 130 e comma 200)

La dotazione del Fondo sociale per occupazione e formazione è incrementata di 321,4 milioni di euro per l'anno 2022 e 300 milioni di euro dall'anno 2023.

Tale finanziamento è disposto per coprire, nei limiti di spesa definiti per ciascuna misura, gli oneri relativi alla proroga delle seguenti agevolazioni:

- **indennità giornaliera** per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa

delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio. L'indennità, prorogata per il 2022, è pari a 30 euro giornalieri;

- sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center (articolo 44, comma 7, D.Lgs n. 148/2015). L'indennità, prorogata per il 2022, è pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria e può essere richiesta quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una crisi aziendale ed il relativo programma contenga un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri creatisi;
- **esonero dal versamento delle quote di accantonamento TFR al Fondo di tesoreria INPS e del ticket di licenziamento** per i lavoratori in CIGS di aziende sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria. L'esonero è prorogato per gli anni 2022 e 2023;
- CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa. Vengono stanziati ulteriori risorse per il 2022 al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del D.Lgs n. 148/2015;
- integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento CIGS riconosciuto, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA. L'integrazione è prorogata per il 2022;
- trattamenti CIGS per le imprese con rilevanza economica strategica. La possibilità, prevista dall'articolo 22-bis, comma 1 del D.Lgs n. 148/2015, per le imprese con rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, di richiedere un ulteriore periodo di CIGS, in deroga ai limiti di durata di cui agli articoli 4 e 22 del citato decreto, è prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024. Preme evidenziare che per l'anno 2022, il predetto trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 22-bis) può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale contratto di solidarietà.

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo (Art. 1 comma 134)

Il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, viene reso strutturale dal 2022 (pertanto senza modifiche rispetto a quanto già previsto per il 2021) con durata pari, rispettivamente, a 10 giorni e 1 giorno.

Esonero contributivo lavoratrici madri (Art. 1, comma 137)

In via sperimentale, per l'anno 2022, viene riconosciuto un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri** dipendenti del settore privato.

L'esonero contributivo opera, nella misura del **50% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre**,

- dalla data del **rientro** nel posto di lavoro dopo la fruizione del **congedo obbligatorio di maternità**;
- per un **periodo massimo di un anno** a partire dalla data di rientro.

Riforma degli ammortizzatori sociali (Art. 1, commi da 191 a 220)

Le novità di maggiore rilievo riguardano principalmente **l'ampliamento del campo di applicazione** degli ammortizzatori sociali, prevedendo

- la possibilità di **ricorrere a trattamenti di integrazione salariale** da parte di tutti i datori di lavoro **indipendentemente dal requisito occupazionale**,
- l'estensione dei soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale, nonché
- l'aumento della misura dei predetti trattamenti.

Le nuove norme contenute nella Legge di Bilancio 2022 trovano applicazione, in via generale, ai trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Al momento, pertanto, fatti salvi prossimi specifici provvedimenti, dal gennaio 2022 non saranno più vigenti ammortizzatori sociali emergenziali, ma si applicheranno le logiche generale come riformate dalla Legge di Bilancio in esame.

Lavoratori beneficiari

La riforma prevede l'estensione dell'utilizzo delle integrazioni salariali,

- oltre che agli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, a **tutte le tipologie di apprendistato**;

- ai lavoratori a domicilio.

Un'ulteriore novità viene introdotta con riferimento al **requisito di anzianità** che il lavoratore beneficiario di integrazioni salariali deve possedere. In particolare, per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione e riduzione dell'attività decorrenti dal 1° gennaio 2022:

L'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della relativa domanda di concessione è pari a 30 giorni (90 giorni fino al 31 dicembre 2021).

Misura delle integrazioni salariali

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale non è più differenziato in base alla retribuzione mensile di riferimento del lavoratore, ma diventa unico ed indipendente dalla predetta retribuzione (per il 2022 euro 1.199,72 lorde).

Contributo addizionale

Per quanto riguarda il **contributo addizionale** a carico delle imprese che richiedono l'integrazione salariale, rimangono confermate le misure 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 prevede una **diminuzione** della misura del predetto contributo a decorrere dal 1° gennaio 2025.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che **non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi** successivi all'ultimo periodo utilizzato, è stabilita una **contribuzione addizionale ridotta**, in misura pari al:

- 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 9% oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Termini di invio dei dati per i pagamenti diretti

La legge di Bilancio 2022 **introduce un termine decadenziale per l'invio della documentazione necessaria** (Uniemens cig) 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

La Legge di Bilancio 2022 introduce importanti novità riguardo il **campo di applicazione** della cassa integrazione straordinaria.

Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a **periodi di sospensione o riduzione** dell'attività lavorativa decorrenti 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.

Causale CIGS per riorganizzazione

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

Accordo di transizione occupazionale

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di "crisi aziendale" e "riorganizzazione aziendale", la Legge di Bilancio 2022 introduce l'art. 22-ter al D.lgs n. 148/2015, il quale prevede un'ulteriore fattispecie di CIGS volta a sostenere le transizioni occupazionali, finalizzata al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un **massimo di 12 mesi** complessivi non ulteriormente prorogabili.

Modifiche alla causale "contratto di solidarietà"

Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la **riduzione media oraria non può essere superiore all'80%** (60% fino al 31.12.2021) dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà;
- per ciascun lavoratore la percentuale di **riduzione complessiva** dell'orario di lavoro **non può essere superiore al 90%** (70% fino al 31.12.2021) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Contributo finanziamento CIGS

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**.

Per l'anno 2022 è prevista una riduzione alla suddetta aliquota di finanziamento per le aziende con oltre 15 dipendenti dei settori non coperti dai Fondi di Solidarietà bilaterali, alternativi e territoriali, pari a 0,63 punti percentuali.

Fondi di solidarietà bilaterale

A decorrere dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterale **sono rivolti ai datori di lavoro** che:

- **non rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO);**
- **che occupano almeno un dipendente** (più di cinque dipendenti fino al 31 dicembre 2021).

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

La Legge di Bilancio 2022 interviene sui Fondi di solidarietà alternativi (FSBA artigianato) estendendone, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il campo di applicazione.

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

Anche in relazione ai Fondi territoriali delle province autonome di Trento e Bolzano viene esteso il campo di applicazione ai datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

FIS - Fondo di integrazione salariale

La Legge di Bilancio 2022 prevede anche **all'estensione del campo di applicazione del FIS**.

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.

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 modulate in ragione del numero dipendenti occupati in azienda nel semestre precedente.

- un **contributo addizionale** a carico dei datori di lavoro connesso all'utilizzo dell'assegno di integrazione salariale richiesto per le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie (CIGO) pari al **4% della retribuzione persa**.

Per la definite analisi delle nuove norme in materia di ammortizzatori sociali, sarà necessario attendere le indicazioni applicative Inps.

Naspi

(Art. 1, commi 221, 222)

La Naspi è riconosciuta dall'INPS ai lavoratori dipendenti che hanno involontariamente perso il lavoro e che presentano i seguenti requisiti:

- stato di disoccupazione;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione;
- **30 giornate di lavoro effettivo**, a prescindere dal minimale contributivo, nei **12 mesi** che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione (**tale ultimo requisito non trova più applicazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022.**)

Riduzione della Naspi

Per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal **1° gennaio 2022**, l'indennità di disoccupazione è **ridotta** del 3% al mese a partire dal primo giorno del **sesto** mese di fruizione (e non più del quarto mese di fruizione).

Per i beneficiari di NASpI che abbiano compiuto **55 anni** alla data di presentazione della domanda, la riduzione decorre dal 1^o giorno dell'**ottavo** mese di fruizione.

DIS-COLL

(Art. 1, comma 223)

Con riferimento all'**indennità di disoccupazione** per i lavoratori con rapporto di **collaborazione coordinata e continuativa**, la Legge di Bilancio 2022 introduce le seguenti **novità** per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal **1° gennaio 2022**:

- riduzione dell'indennità del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese (e non più del quarto mese) di fruizione;
- erogazione mensile della DIS-COLL per un numero di mesi pari a quelli di contribuzione (anziché pari alla metà di quelli di contribuzione) accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro fino al verificarsi dello stesso. Si ricorda che, ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione;
- l'indennità DIS-COLL non può in ogni caso essere corrisposta per un periodo superiore a 12 mesi (in precedenza 6 mesi);
- per i periodi di fruizione della DIS-COLL viene riconosciuta una contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile (di cui all'articolo 14 comma 4 del D.Lgs n. 22/2015) entro un limite di retribuzione mensile pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso.

Infine, sempre a decorrere dal 1^o gennaio 2022, per i collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI.

Cessazioni attività produttive nel territorio nazionale

(Art. 1, commi da 224 a 238)

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo la Legge di Bilancio 2022 introduce alcuni vincoli procedurali per i licenziamenti, di numero superiore a 50, connessi alla chiusura di attività produttive nel territorio nazionale.

In particolare, le imprese interessate sono tenute 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'**ANPAL**.

La comunicazione è effettuata almeno **90 giorni prima** dell'avvio della procedura concernente i licenziamenti collettivi.

Entro 60 giorni dalla comunicazione preventiva, il datore di lavoro elabora un **piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche** derivanti dalla chiusura, da presentare alle rappresentanze sindacali e contestualmente alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'**ANPAL**.

Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'**INPS**.

Le nuove disposizione riguardanti le procedure di cessazione dell'attività produttiva **si applicano alle imprese** che:

- nell'anno precedente occupano **mediamente 250 dipendenti** con contratto di lavoro subordinato, inclusi apprendisti e dirigenti, e
- intendono procedere alla **chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale o di un ufficio o reparto autonomo situato in Italia** con cessazione definitiva dell'attività e con licenziamento di un **numero di lavoratori non inferiore a 50**.

Maternità lavoratrici autonome e parasubordinate

(Art. 1, comma 239)

L'indennità di maternità viene **estesa di ulteriori 3 mesi** - a seguire dalla fine del periodo di maternità in favore:

- dei soggetti iscritti alla Gestione separata INPS i quali esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo svincolata dall'iscrizione ad albi professionali ovvero dal versamento di contributi alle casse di previdenza;
- delle collaboratrici iscritte in via esclusiva alla Gestione separata INPS;
- delle lavoratrici autonome iscritte all'INPS quali coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne;
- delle **libere professioniste** iscritte ad un ente che gestisce forme di previdenza obbligatorie.

L'accesso alle ulteriori mensilità è riservato alle lavoratrici che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un **reddito inferiore a 8.145 euro**, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo (per le famiglie di operai e impiegati).

Incentivo per l'assunzione di beneficiari del nuovo trattamento CIGS per transizione occupazionale

(Art. 1, commi da 243 a 247)

I datori di lavoro privati che dovessero assumere, con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**, i lavoratori beneficiari dello specifico trattamento di **CIGS con accordo di transizione occupazionale** (vedi in precedenza paragrafo cassa integrazione straordinaria), 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**.

Condizioni per la fruizione dell'incentivo stabilite dalla legge:

- osta alla concessione dell'incentivo il fatto che il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (Legge n. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (Legge n. 223/1991), nella medesima unità produttiva;
- il licenziamento del lavoratore assunto con l'incentivo, ovvero 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 con l'incentivo, 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 dell'incentivo, l'eventuale revoca ai sensi del punto precedente non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con l'incentivo in parola;
- in caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

L'applicazione del beneficio in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, nell'ambito del **Temporary Framework** approvato per l'emergenza COVID-19.

Apprendistato professionalizzante con lavoratori beneficiari di CIGS con accordo di transizione occupazionale (Art. 1, comma 248)

Dal 1° gennaio 2022 i datori di lavoro potranno usufruire della norma che consente loro di assumere con un **contratto di apprendistato professionalizzante, in deroga ai limiti di età anagrafica**, non soltanto per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ma anche per i lavoratori che beneficiano del trattamento **CIGS** introdotto dall'art. 22-ter del D.Lgs n. 148/2015 che ha lo scopo di sostenere le **transizioni occupazionali**.

Incentivi apprendistato duale per aziende fino a 9 dipendenti (Art. 1, comma 645)

La legge di Bilancio 2022 prevede che i contratti **di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (apprendistato duale) stipulati:

- nel corso dell'anno 2022;
- da parte di **aziende che impiegano fino a 9 addetti**;
- godranno di uno **sgravio contributivo del 100%** con riferimento alla contribuzione dovuta ex articolo 1, comma 773, quinto periodo, della Legge n. 296/2006 (1,5%, 3% e 10% rispettivamente per il primo, secondo e terzo anno di apprendistato), per i periodi contributivi maturati nei **primi tre anni di contratto**.

Tirocini (commi da 720 a 726)

Il Tirocinio è definito dalla Legge di Bilancio come segue:

“Il tirocinio è un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curricolare.”

Il comma 721 - articolo 1 - della manovra, affida al Governo e alle Regioni la conclusione, **entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge** in commento e in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, di un accordo per la **definizione di 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.

La norma ora in vigore, introduce, inoltre, alcune disposizioni che si ritengono immediatamente applicabili e che si evidenziano di seguito.

In caso di **mancata corresponsione dell'indennità** di partecipazione si applica una **sanzione amministrativa** a carico del trasgressore. L'ammontare della sanzione, proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, varia da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla Legge n. 689/1981.

Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e **non può essere utilizzato in sostituzione di un rapporto di lavoro dipendente**. In caso di **svolgimento fraudolento del tirocinio**, con elusione di tali disposizioni, il soggetto ospitante è punito con la pena **dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio (viene pertanto introdotto una ipotesi di reato di natura contravvenzionale)**.

Resta ferma la possibilità di riconoscere, su domanda del tirocinante, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante ai sensi dell'art. 9-bis, comma 2, del DL n. 510/1996 (comunicazione preventiva sistema CO).

Nei confronti dei tirocinanti, il soggetto ospitante è tenuto, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs n. 81/2008.

Sospensione versamenti settore sportivo (commi 923 e 924)

Le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, con domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato e operanti nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24.10.2020, possono sospendere i termini dei versamenti relativi:

- alle ritenute fiscali operate in qualità di sostituto d'imposta dal 1.1.2022 al 30.4.2022;
- ai contributi previdenziali e ai premi Inail dal 1.1.2022 al 30.4.2022;
- all'IVA in scadenza nei mesi da gennaio ad aprile 2022
- alle imposte sui redditi in scadenza dal 10.1.2022 al 30.4.2022.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza maggiorazioni e interessi, in unica soluzione entro il 30.5.2022 oppure con un massimo di 7 rate mensili di pari importo (prima al 30.5.2022), pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 (16.12) pari al valore residuo.

Altri provvedimenti

La Legge di Bilancio 2022, infine, propone novità in ulteriori ambiti che, pur essendo riferibili al diritto del lavoro, non si ritengono di immediato interesse per le aziende Clienti.

In estrema sintesi:

- **Pensione a "quota 102" (comma 87)** - viene prorogata all'anno 2022 l'agevolazione pensionistica che consente l'accesso anticipato alla pensione in presenza del requisito anagrafico di 64 anni e 38 anni di anzianità contributiva;
- **Proroga dell'APE Sociale (commi da 91 a 93)** - viene prorogato al 2022 l'accesso anticipato in tale ambito, con alcune modifiche alle logiche di accesso;
- **Proroga dell'Opzione Donna (comma 94)** - anche questa possibilità di accesso anticipato alla pensione viene prorogato al 2022;
- **Docenti e ricercatori agevolazioni fiscali (comma 763)** - La possibilità del ricorso all'applicazione delle agevolazioni fiscali previste per il rientro dei cervelli (art. 5 del DL n. 34/2019), viene esteso ai docenti e ricercatori rientrati in Italia prima del 2020.
In particolare, la misura è rivolta ai docenti o ricercatori,

- che siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che hanno già trasferito in Italia la residenza prima dell'anno 2020 e
 - che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime di incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero (art. 44 del DL n. 78/2010), convertito dalla Legge n. 122/2020).
- **Agevolazioni per costituzione cooperative di lavoratori (commi 253 e 254)** – per le società cooperative che si costituiscono dal 1.1.2022 è previsto l'esonero della contribuzione Inps datoriale, per un massimo di 24 mesi dalla data di costituzione e con un tetto massimo di sgravio pari a euro 6.000 annue per dipendente;
- **Indennità lavoratori fragili (comma 969)** – viene introdotta una indennità una tantum di euro 1.000 per l'anno 2022 in favore dei lavoratori fragili dipendenti del settore privato, aventi diritto all'assicurazione malattia Inps, che siano stati assenti per malattia in ragione delle limitazioni imposte dalle norme emergenziali (art. 26 comma 2 dl 18/2020) e che:
- ✓ non abbiamo prestato attività in lavoro agile;
 - ✓ abbiamo superato il limite massimo indennizzabile di malattia.

Nel restare a disposizione per approfondimenti e precisando che per la concreta attuazione di molte delle misure segnalate sarà necessario attendere le indicazioni operative Inps, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp