

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 1 febbraio 2022

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 03/2022

LEGGE DI BILANCIO 2022

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022) contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".

La Legge è in vigore dal 1° gennaio 2022, di seguito le principali novità per i datori di lavoro quali sostituti d'imposta.

MODIFICHE AL REGIME DI TASSAZIONE DEL REDDITO PERSONE FISICHE DAL PERIODO D'IMPOSTA 2022 – ART. 1, COMMI da 2 a 7

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

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 nuove aliquote per scaglione 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%

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*
$15.000 < RC \leq 28.000$	$1.910 + 1.190 \times \frac{(28.000 - RC)}{13.000}$ **
$28.000 < RC \leq 50.000$	$1.910 \times \frac{(50.000 - RC)}{22.000}$ **

Al trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente (ex Bonus Renzi) sono apportate importanti modifiche.

Il trattamento integrativo di € 1.200,00 annui viene corrisposto per redditi fino a € 15.000,00 mentre fino al 2021 spettava fino a € 28.000,00.

La norma riconosce il trattamento integrativo per redditi compresi tra € 15.000 e € 28.000 a condizione che le somme delle detrazioni previste per carichi di famiglia, altre detrazioni da lavoro dipendente ed assimilato, altre detrazioni per oneri sia di ammontare superiore all'imposta lorda.

In sintesi ai titolari di reddito complessivo compreso tra € 15.000 e € 28.000 spetta esclusivamente ai contribuenti cosiddetti incapienti.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL LAVORATORE – ART. 1, COMMA 121

Una delle misure più note della Legge di Bilancio 2022 è costituita dalla riduzione dell'aliquota contributiva a carico del lavoratore.

Eccezionalmente per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, i lavoratori dipendenti con una **retribuzione imponibile previdenziale mensile non superiore a 2.692,00 euro**, beneficeranno di una **riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico nella misura di 0,8 punti percentuali**.

Sull'applicabilità della riduzione si ritiene assolutamente necessario un pronunciamento dei competenti Istituti previdenziali, al fine di chiarire le condizioni di applicabilità della riduzione in esame.

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 predetta data di rientro.

Per l'applicabilità di tale esonero si resta di attesa della pubblicazione di circolare INPS con le istruzioni operative.

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO – ART. 1, COMMI 306 - 308

Il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, diventa definitivo 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**;
- 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.

L'indennità in esame è corrisposta dal datore di lavoro, alla fine di ciascun periodo di paga, salvo successivo conguaglio con i contributi e le somme dovute all'Istituto previdenziale.

Si ricorda che il congedo può essere fruito anche in modo non continuativo.

RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI - ART. 1, COMMI da 191 a 220

Con la Legge di Bilancio 2022 viene riformato il sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro a suo tempo introdotto dal D.Lgs n. 148/2015 in attuazione della Riforma del c.d. Jobs Act.

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**;
- l'aumento della misura dei predetti trattamenti.

REQUISITO DI ANZIANITA' AZIENDALE

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).

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

MASSIMALE CIG UNICO

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

CONTRIBUTO ADDIZIONALE INPS

Per quanto riguarda il **contributo addizionale da versare all'INPS** 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.

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

La Legge di Bilancio 2022 (comma 198), modificando l'art. 20 del D.Lgs n. 148/2015, 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;
- che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano **occupato mediamente più di quindici dipendenti.**

FONDI DI SOLIDARIETA' ALTERNATIVI

La Legge di Bilancio 2022 (comma 205) interviene sull'articolo 27 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina l'istituzione ed il funzionamento del sistema dei Fondi di solidarietà alternativi (settore artigianato - FSBA - e della somministrazione) estendendone, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il campo di applicazione.

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.**

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

La Legge di Bilancio 2022 (comma 207) interviene sull'articolo 29 del D.Lgs n. 148/2015, il quale disciplina il **Fondo di integrazione salariale**, estendendone il **campo di applicazione.**

L'art. 29, al nuovo comma 2-bis, stabilisce che, 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)** di cui all'art. 10 del D.Lgs n. 148/2015.

Fino al 31 dicembre 2021 il Fondo di integrazione salariale è rivolto ai datori di lavoro che:

- non rientrano nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale (CIGO e CIGS - Titolo I del D.Lgs n. 148/2015);
- 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"**.

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.**

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

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

- 1) 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**.
- 2) 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.

NASPI – ART. 1, COMMI 221 e 222

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la NASPI viene estesa anche agli operai agricoli a tempo indeterminato, dipendenti di cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 viene meno il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi che precedono l'inizio della disoccupazione.

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 del 3% decorre dal 1° giorno dell'**ottavo mese** di fruizione.

TIROCINI – ART. 1, COMMI da 720 a 726

Il comma 721 affida al Governo e alle Regioni la conclusione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge 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.

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.

Si precisa, altresì, che 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. 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.

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.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

ULTERIORI NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

COLLOCAMENTO DISABILI – NUOVE SANZIONI DAL 1° GENNAIO 2022

Ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della Legge n. 68/1999, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di disabili (quota di riserva) possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo.

Con il DM n. 193/2021 viene aggiornato a **39,21 euro, dal 1° gennaio 2022**, l'importo del contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, per ogni giorno lavorativo.

Si ricorda che in caso di omesso o inesatto versamento del contributo esonerativo viene assegnato al datore di lavoro un termine per adempiere. Se il datore di lavoro non adempie, l'INL può maggiorare la somma dovuta, a titolo di sanzione amministrativa, dal 5% al 24% su base annua.

Qualora il datore di lavoro non adempia, nonostante l'irrogazione della sanzione, viene dichiarata la decadenza dall'esonero parziale.

Con il DM n. 194/2021 aumentano le sanzioni per il ritardato invio del prospetto informativo disabili.

Dal 1° gennaio 2022 il ritardato invio del prospetto informativo annuale comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa fissa di **702,43 euro**, maggiorata di **34,02 euro** per ogni giorno di ritardo.

La maggiorazione si calcola dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno) e, pertanto, l'importo della sanzione non potrà essere inferiore a 736,45 euro (702,43 per la parte fissa e 34,02 euro per il primo giorno di ritardo).

Si ricorda che devono inviare il prospetto informativo solamente i datori di lavoro per i quali siano intervenuti, entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di invio del prospetto, cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.