

[E01.2022]

LEGGE DI BILANCIO 2022

TUTTE LE NOVITÀ

L'EDITORIALE

12
01
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 13m

LEGGE DI BILANCIO 2022. TUTTE LE NOVITÀ

La riforma degli ammortizzatori sociali, gli sgravi contributivi, le novità per l'Ape sociale, la nuova quota 102 per l'accesso facilitato alla pensione, il congedo di paternità, l'indennità di maternità, le novità per il reddito di cittadinanza, le nuove aliquote Irpef, la soppressione Irap ditte individuali. Una lista di novità variegata e complessa quella introdotta dalla **Legge di Bilancio 2022, la n. 234 del 30 dicembre 2021** recante **“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”**, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021.

Numerose sono le disposizioni contenute nella legge di

Bilancio 2022 in materia di lavoro, fisco e previdenza. Di seguito verranno analizzate le principali novità introdotte dal 2022.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

La legge di Bilancio 2022 interviene in maniera significativa sulla disciplina degli ammortizzatori sociali. Alcune delle novità introdotte dalle nuove disposizioni riguardano:

- a. l'ampliamento dei **soggetti beneficiari**;
- b. le **causali** di intervento;
- c. la **misura** di trattamento di integrazione salariale, ordinario e straordinario;
- d. la **contribuzione addizionale**;
- e. i **fondi** di solidarietà bilaterali;

f. il FIS.

Innanzitutto, l'art. 1, commi 191 e 192, include tra i possibili beneficiari delle integrazioni salariali **anche i lavoratori a domicilio e tutti i lavoratori con apprendistato, a prescindere dalla tipologia dello stesso** (precedentemente erano destinatari dei trattamenti di integrazione salariale solamente i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante).

Viene modificato anche il **requisito di anzianità di effettivo lavoro**, il quale viene portato **da 90 giorni a 30 giorni di effettivo lavoro**. Tale requisito non vale per l'accesso alla CIGO riconosciuto per la causale di evento non oggettivamente evitabile nel settore industriale.

Per il **computo dei lavoratori** per il ricorso alla cassa integrazione, al comma 193, vengono inclusi **anche i lavoratori con qualifica di dirigente, lavoratori a domicilio, apprendisti nonché i lavoratori subordinati che svolgono l'attività anche all'esterno dell'azienda**.

Quanto alla misura di trattamento di integrazione salariale, all'art. 1, comma 194, viene previsto un unico tetto per tutti i lavoratori a prescindere dalla retribuzione mensile di riferimento. In particolare, le integrazioni salariali (non solidarietà) saranno **pari all'80% della retribuzione imponibile comprensiva di mensilità aggiuntive con un massimale pari a euro 1.199,72 per il 2021 (quindi da aggiornarsi)**.

In aggiunta, il comma 195, modifica la disciplina sul **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro, riducendolo a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito dei trattamenti d'integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento.

In caso di **pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Inps della prestazione di integrazione salariale**, al comma 197, viene stabilito che, a pena di decadenza dell'autorizzazione, **il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Inps tutti i dati necessari per consentire il pagamento entro la fine del**

secondo mese successivo a quello di inizio del periodo di integrazione salariale (o se successivo entro il termine previsto di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione)

Infine, qualora il lavoratore svolga, nel periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, un'attività lavorativa, autonoma o subordinata, **superiore a sei mesi, il trattamento non spetta per le giornate di lavoro effettuate**.

Se, da un lato, non sono state apportate particolari modifiche in merito la CIGO, diverse novità riguardano, invece, la CIGS ed i fondi di solidarietà bilaterali.

CIGS – CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Il comma 198, intervenendo sull'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015:

- modifica il campo di applicazione della disciplina, estendendo la tutela della cassa integrazione guadagni straordinaria **a tutte le imprese con più di 15 dipendenti che non accedano a fondi di solidarietà bilaterali, a fondi bilaterali alternativi oppure al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano**, garantendo dunque il trattamento a tutti i datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti a prescindere dal settore lavorativo – dove nel computo dei 15 dipendenti sono **ora inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori subordinati che svolgono la propria attività sia all'interno che all'esterno dell'azienda**;
- le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con il requisito occupazionale dei 15 dipendenti possono, in caso in cui subiscano una riduzione o sospensione dell'attività, accedere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, prescindendo dall'impresa committente presso cui operano i servizi.

Il comma 199, revisiona le causali di intervento definite dall'art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015:

- viene **estesa la causale della riorganizzazione aziendale alle situazioni in cui le imprese presentano programmi finalizzati a realizzare processi di transizione;**
- resta **invariata la causale relativa alla crisi aziendale.**

Il **contributo ordinario CIGS viene fissato pari allo 0,90% della retribuzione imponibile** ai fini previdenziali di cui:

- 0.60% a carico dell'impresa;
- 0.30% a carico del lavoratore.

FONDI DI SOLIDARIETÀ

Il comma 204 dell'art. 1 estende il campo di applicazione dei fondi di solidarietà (art. 26 comma 1 del D.lgs. n. 148/2015) già costituiti, **anche ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente.**

In generale, riguarda **tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria.**

È assicurata la prestazione di un **assegno di integrazione salariale** di importo e durata pari ai trattamenti di integrazione salariale, in considerazione della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata.

L'adeguamento alle nuove regole deve essere concluso entro il 31 dicembre 2022, qualora non sia rispettato a partire dal 1° gennaio 2023 i datori di lavoro che non si sono adeguati confluiscono nel fondo di integrazione salariale dell'Inps.

FIS – FONDI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il comma 207 dell'art. 1 della legge di bilancio riordina la disciplina relativa al FIS (art. 29 del D.lgs. n. 148/2015):

- sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente**, non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs.

148/2015 (cassa integrazione ordinaria) e non ricompresi nei fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo d.lgs. Viene quindi ampliata la platea dei soggetti tutelati dal FIS.;

- l'aliquota dal 2022 è **pari allo 0,80% per le imprese con oltre 5 dipendenti ovvero lo 0,5% per quelle sotto tale soglia** (comma 207). Per il solo anno 2022 l'aliquota del FIS è **ridotta** di:
 - a. 0,35 punti percentuali per le imprese fino a 5 dipendenti nel semestre precedente;
 - b. 0,25 punti percentuali per le imprese da 5 dipendenti fino a 15 dipendenti nel semestre precedente;
 - c. 0,11 punti percentuali per le imprese over 15 dipendenti nel semestre antecedente;
 - d. 0,560 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e di turismo, inclusi gli operatori turistici che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti.

CONTRATTI DI ESPANSIONE

Il comma 215 proroga il contratto di espansione per gli anni 2022 e 2023, **abbassando la soglia di accesso da 100 dipendenti (prevista per l'anno 2021 dal D.L. 73/2021) a 50 dipendenti.**

CIG TRANSITORIA

A favore dei datori di lavoro di cui all'art. 20 D.lgs. n. 148/2015 è previsto un trattamento straordinario di integrazione salariale per un **massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023.**

SGRAVI CONTRIBUTIVI

Tra gli interventi della Legge di Bilancio 2022, vi è la previsione di diversi sgravi contributivi:

- il comma 119 estende l'esonero contributivo previsto

dall'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 a favore dei datori di lavoro che **assumono lavoratori a tempo indeterminato provenienti da imprese in crisi, a prescindere dall'età anagrafica**;

- il comma 121 riconosce, per i periodi dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, prevede un **esonero di 0,8 punti percentuali** da applicare sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore a patto che non ecceda l'importo di 2.692 euro mensili;
- viene riconfermato in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria l'**esonero TFR**, ex art. 43-bis del D.L. n. 109/2018, che consente di non versare al Fondo Tesoreria dell'Inps le quote di TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro e di non versare il ticket di licenziamento (comma 126);
- in favore delle **lavoratrici madri** è prevista una riduzione dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per il **50% a decorrere dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un tempo massimo di un anno** (comma 173);
- i commi da 243 a 247, riconoscono, infine, ai datori di lavoro privati che **assumono con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale** un contributo mensile per un massimo di 12 mesi, pari al **50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore**. Misura che non spetta i datori di lavoro che nei sei mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti nella stessa unità produttiva per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi.

NASPI

L'art. 1, comma 221, apporta modifiche anche alla discipli-

na della NASpl.

La prima novità riguarda l'estensione, dal 2022, dell'indennità di disoccupazione **agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci**.

Cambiano anche i requisiti: **non sarà più richiesto il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi**.

L'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 22 del 2015 prevedeva che l'indennità di disoccupazione NASpl fosse ridotta in misura pari al tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (ovvero il novantunesimo giorno della prestazione). Il comma 221 dell'art. 1 della legge di bilancio ha disposto che la NASpl si riduce del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione. Dal primo gennaio 2022 è prevista la **riduzione del tre per cento della prestazione dall'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda**.

La NASpl si riduce inoltre in ragione della data di cessazione del rapporto di lavoro che dà diritto alla prestazione di disoccupazione:

- fino al 31 dicembre la NASpl si riduce del tre per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione.
- dal 1° gennaio 2022 valgono le modifiche di cui alla legge di bilancio (**sesto mese e ottavo mese per gli over 55**).

CONGEDO DI PATERNITÀ

Dal 2022, il congedo di paternità diventa una **misura strutturale**, confermando la **durata di 10 giorni dopo la nascita di un figlio**.

In aggiunta, l'art. 1, comma 134, dispone che **il padre possa astenersi per un eventuale giorno in accordo con la madre e in sua sostituzione**, in relazione al periodo di

astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

DIS-COLL

Novità anche per la DIS-COLL, l'**indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**. Nel dettaglio, il comma 222, prevede che dal 2022, la DIS-COLL:

- si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal quarto mese);
- è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari al numero di mesi di contribuzione versata (anziché la metà dei mesi di contribuzione versata);
- la durata massima non può essere superare a 12 mesi (anziché 6 mesi);
- per i periodi di fruizione della indennità, sono riconosciuti i contributi figurativi;
- è previsto l'innalzamento all'1.31% dell'aliquota contributiva per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio nonché per gli amministratori e i sindaci.

INDENNITÀ IN CASO DI MATERNITÀ

L'art. 1, comma 239, riconosce l'indennità di maternità **per ulteriori 3 mesi dalla fine del periodo di maternità** per le lavoratrici iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricoli nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza che abbiano dichiarato un reddito nell'anno precedente inferiore a 8.145 euro.

TIROCINIO

La legge di Bilancio 2022, all'art. 1, commi da 720 a 726, **revisiona la disciplina sul tirocinio** definendolo come "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 curriculare".

Governo, regioni e province autonome, dovranno concludere un accordo per la definizione delle linee guida condivise in materie di tirocini diversi da quelli curricolari.

LE PRINCIPALI PREVISIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE E FISCALE

Sul piano previdenziale, la Legge di Bilancio 2022, introduce nuove disposizioni e modifica la disciplina già vigente.

In particolare, è stata introdotto solamente per l'anno 2022, un **regime di accesso al pensionamento con un minimo di 64 anni di età e 38 anni di anzianità contributiva**, detta **Quota 102** (art. 1, commi 87 e 88).

Non solo, l'art. 1, commi 91 e 93 **conferma per tutto il 2022 l'Ape sociale** e viene eliminata la condizione che richiedeva che fossero passati tre mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASpl).

Infine, importante, è anche la proroga fino al 31 dicembre 2022 dello strumento di pensionamento anticipato, l'**opzione donna**, a cui possono accedere le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2020, abbiano maturato 35 anni di contributi e compiuto 58 anni d'età (art. 1, comma 94).

La Legge di Bilancio 2022 interviene in maniera incisiva anche sul regime fiscale.

Quanto all'IRPEF, **viene revisionato il numero delle aliquote, riducendole da 5 a 4 mediante la soppressione dell'aliquota del 41%**, prevedendo un sistema di tassazione così basato:

- Reddito da 0 a 15 mila euro: IRPEF pari al 23%;
- Reddito tra 15.001 e 28 mila euro: IRPEF pari al 25%;
- Reddito tra 28.001 e 50 mila euro: IRPEF pari a 35%;
- Reddito oltre i 50 mila euro: IRPEF pari al 43%.

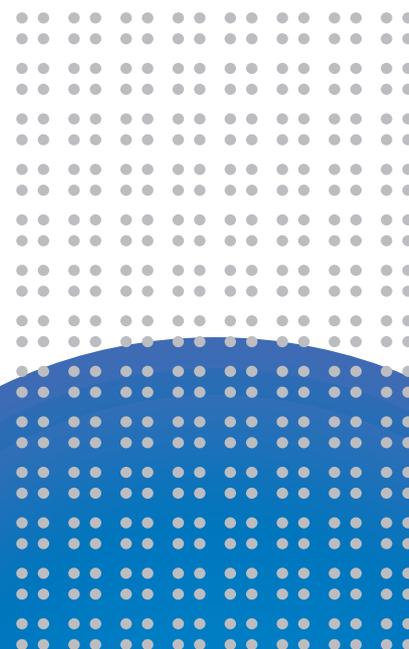
Alle nuove aliquote si affianca la **ridefinizione del sistema delle detrazioni IRPEF modificando il D.L. n. 3/2020**. Nel

dettaglio:

- il **trattamento integrativo continuerà ad essere riconosciuto ai contribuenti con reddito fino a 15.000 euro**;
- per i titolari di **redditi superiori e fino a 28.000 euro**, è riconosciuto il trattamento integrativo a **condizione che le detrazioni** “per i carichi di famiglia, per i redditi da lavoro, per gli interessi passivi sui mutui relativi a terreni e abitazione principale contratti entro il 31 dicembre 2021, per erogazioni liberali, per spese sanitarie nei limiti previsti dall’art. 15 TUIR, 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” siano di **ammontare superiore all’imposta lorda**. Il bonus è riconosciuto per un ammontare a 1.200 euro, calcolato in base alla differenza tra detrazioni spettanti e imposta lorda;
- viene **abrogata l’ulteriore detrazione di cui all’art. 2, D.L. 3/2020**.

Da ultimo, la legge di Bilancio 2022 **abolisce l’IRAP dal periodo di imposta 2022 per le persone fisiche esercenti attività commerciali e quelle esercenti arti e professioni**.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

