

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

Circolare 6/2022

Riferimenti normativi

Legge n. 234/2021

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la Legge n. 234/2021 che ha introdotto modifiche in materia di lavoro e fisco.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggior interesse per i datori di lavoro.

### IRPEF: modifiche al regime di tassazione

Viene modificato il sistema degli scaglioni Irpef, prevedendo l'eliminazione e l'introduzione di nuove aliquote.

L'imposta sul reddito delle persone fisiche, a decorrere dall'anno 2022, avrà quindi le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

ALIQUOTE IRPEF DAL 2022	
SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTA
Fino a 15.000€	23%
Oltre i 15.000€ e fino a 28.000€	25%
Oltre i 28.000€ e fino a 50.000€	35%
Oltre i 50.000€	43%

ALIQUOTE IRPEF FINO AL 2021	
SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTA
Fino a 15.000€	23%
Oltre i 15.000€ e fino a 28.000€	27%
Oltre i 28.000€ e fino a 55.000€	38%
Oltre i 55.000€ e fino a 75.000€	41%
Oltre i 75.000€	43%

Anche le detrazioni per lavoro dipendente ed assimilato vengono modificate, prevedendo su base annua:

- per i redditi inferiori o uguali a 15.000,00 Euro, importo delle detrazioni di 1.880,00 Euro;
- per i redditi superiori a 15.000,00 Euro ma inferiori o uguali a 28.000,00 Euro, il calcolo sarà il seguente:  $1.910 + 1.190 \times (28.000 - \text{Reddito complessivo}) / 13.000$ ;
- per i redditi superiori a 28.000,00 Euro e fino a 50.000,00 Euro il calcolo sarà:  $1.910 \times (50.000 - \text{Reddito complessivo}) / 22.000$ .

Il trattamento integrativo previsto dalla Legge 21/2020 (ex bonus Renzi), pari a 1.200,00 Euro annui da rapportare alla durata del rapporto di lavoro, viene riconosciuto solo ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 15.000,00 Euro annui.

A tale bonus potranno tuttavia accedere anche i lavoratori dipendenti con un reddito complessivo compreso tra 15.000,00 e 28.000,00 Euro, qualora la somma delle detrazioni familiari, delle detrazioni da lavoro dipendente e di altre detrazioni per oneri (interessi su mutui, spese mediche, riqualificazione energetica, ecc.) siano superiori all'ammontare dell'imposta lorda.

L'ulteriore detrazione, per i redditi da 28.000,00 Euro a 40.000,00 Euro viene soppressa con effetto dal periodo d'imposta 2022.

### **Assunzioni beneficiari del Reddito di Cittadinanza**

L'incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti percettori del Reddito di Cittadinanza è applicabile anche per l'anno 2022 e sarà valido sia per le assunzioni a tempo indeterminato (compreso l'apprendistato), sia per assunzioni con contratto a tempo determinato (anche) part time.

### **Quota 102**

Il legislatore modifica i requisiti per accedere alla pensione anticipata per coloro che sono iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria od alla Gestione Separata Inps, introducendo la c.d. Quota 102. Di conseguenza, il diritto alla pensione anticipata, a decorrere dal 2022, si maturerà non più con 62 anni ma con 64 anni d'età, mentre rimangono invariati i 38 anni di anzianità contributiva.

### **Ape sociale**

Viene prorogata al 31 dicembre 2022 la possibilità di richiedere l'Ape sociale, ovvero l'indennità erogata dall'Inps, fino al raggiungimento della pensione, in favore di disoccupati, caregivers, invalidi civili con grado di invalidità pari o superiore al 74%, lavoratori dipendenti impiegati in lavori gravosi nel rispetto di determinati requisiti, in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni e 63 anni d'età.

### **Opzione donna**

Viene posticipato il termine entro il quale esercitare l'opzione donna, per accedere alla pensione anticipata, a favore delle lavoratrici (sia autonome sia dipendenti), che alla data del 31 dicembre 2021 abbiano maturato un'anzianità contributiva di 35 anni o superiore ed un'età anagrafica, rispettivamente, per le lavoratrici autonome di 59 anni e per le lavoratrici dipendenti di 58 anni.

### **Esonero contributivo per l'assunzione lavoratori da aziende in crisi**

Viene introdotto un incentivo a favore delle aziende che assumono, nel corso del 2022, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età, provenienti da imprese presso le quali sia attivo un confronto per la gestione della crisi ai sensi dell'art. 1 c. 852 Legge 296/2006.

Tale incentivo è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico datore di lavoro per un periodo di 36 mesi.

Tale periodo viene esteso a 48 mesi qualora l'assunzione avvenga in una sede situata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'incentivo è riconosciuto nel limite delle risorse stanziato.

### **Riduzione aliquota contributiva a carico del lavoratore**

In via eccezionale, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, i lavoratori dipendenti (ad eccezione del lavoro domestico) con una retribuzione imponibile mensile non superiore a 2.692,00 Euro per 13 mensilità (34.996,00 Euro su base annuale) beneficeranno di una riduzione dell'aliquota contributiva di 0,8 punti percentuali.

### **Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo**

La durata del congedo obbligatorio di paternità è ora determinata in 10 giorni (anche non continuativi), mentre quello facoltativo rimane di 1 giorno condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo di maternità. Di tali congedi si fa carico completamente l'Inps. Essi sono utilizzabili nei primi cinque mesi dalla nascita del figlio.

### **Esonero contributivo lavoratrici madri**

È riconosciuta, in via sperimentale, per l'anno 2022, una riduzione dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, pari al 50% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre dalla data di rientro al lavoro al termine della maternità obbligatoria e per una durata massima di un anno.

### **Riforma degli ammortizzatori sociali**

Novità importanti anche sul fronte degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, che saranno oggetto di nostra specifica futura circolare informativa.

È ora prevista la possibilità di ricorrere a tali strumenti da parte di tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalla base occupazionale ed aumenta la platea dei soggetti beneficiari.

### **Naspi**

Per la Naspi, indennità riconosciuta dall'INPS ai dipendenti che hanno perso il lavoro, viene eliminato il requisito temporale di anzianità lavorativa minima di almeno 30 giornate di lavoro effettivo svolto nei 12 mesi precedenti allo stato di disoccupazione.

Infine, dal 1° gennaio 2022, l'indennità di disoccupazione verrà ridotta del 3% a partire dal sesto mese di fruizione (anziché dal quarto) mentre per coloro che hanno compiuto i 55 anni d'età alla data di presentazione della domanda, la riduzione partirà dall'ottavo mese di fruizione.

### **DIS-COLL**

Anche la disoccupazione a favore dei collaboratori coordinati continuativi (DIS-COLL) presenta delle novità. Come per la Naspi, la riduzione pari al 3% dell'indennità decorrerà dal sesto mese di fruizione (anziché dal quarto). Viene inoltre allungato il periodo massimo di godimento in 12 mesi (anziché 6 mesi).

### **Incentivo per l'assunzione di beneficiari del nuovo trattamento straordinario di integrazione salariale**

La Legge di Bilancio 2022 concede un ulteriore incentivo a favore dei datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, lavoratori beneficiari del nuovo trattamento di cassa integrazione straordinaria. In particolare, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, spetta una riduzione mensile del 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato e che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per un totale di massimo 12 mesi. 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 trattamenti straordinari di integrazione salariale**

Dal 1° gennaio 2022 potranno essere assunti, con contratto di apprendistato professionalizzante derogando al limite anagrafico dei 29 anni e 364 giorni, anche coloro che beneficiano di un trattamento straordinario di cassa integrazione oltre a coloro che si trovano in stato di disoccupazione.

### **Incentivi apprendistato duale per la qualifica e il diploma professionale, diploma superiore o specializzazione tecnica superiore**

I datori di lavoro con meno di 9 dipendenti che, nel corso del 2022, avviano contratti di apprendistato duali potranno godere di uno sgravio contributivo pari al 100% per i primi tre anni di contratto. Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Per tale previsione si attendono maggiori indicazioni da parte dell'Inps, anche con riferimento all'impatto sui limiti previsti dalla disciplina "de-minimis".

### **Cooperative di lavoratori**

Dal 1° gennaio 2022 è previsto un sostegno a favore delle società cooperative di lavoratori che si costituiscono ai sensi dell'art. 23 c. 3-quater del DL 83/2012, tramite l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per una durata massima di 24 mesi, con l'esclusione dei premi Inail.

### **Tirocini**

È affidata al Governo ed alle Regioni il compito di definire delle linee guida condivise in materia di tirocini extracurricolari. Tali linee guida dovranno essere effettuate sulla base di determinati criteri, i quali prevedono una revisione della disciplina del tirocinio a favore dei soggetti con difficoltà di inclusione sociale, il riconoscimento degli elementi qualificanti (compenso, durata massima, limiti), la definizione di livelli essenziali della formazione e, infine, la previsione di istituti in grado di vincolare il datore di lavoro all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del rapporto.

### **Licenziamenti collettivi**

La Legge di Bilancio 2022 stabilisce per i datori di lavoro che intendono chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale od un ufficio/reparto autonomo situato in Italia con cessazione definitiva della relativa attività che coinvolga un numero di lavoratori non inferiore a 50, l'obbligo di darne comunicazione per iscritto:

- alle RSA o alle RSU;
- alle organizzazioni sindacali di categoria;
- alle regioni interessate;
- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dello sviluppo economico;
- all'Anpal

almeno 90 giorni prima dell'avvio di tale operazione straordinaria. La comunicazione deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura, a pena di nullità.

In aggiunta, entro 60 giorni dalla predetta comunicazione, il datore di lavoro deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, da presentare ai medesimi soggetti sopracitati.

La mancata presentazione o l'indicazione errata degli elementi previsti comporta l'obbligo di pagamento del doppio del contributo di licenziamento, triplicato invece nel caso di licenziamenti collettivi senza accordo sindacale.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.