

Legge di Bilancio 2022

È stata pubblicata, nel Supplemento Ordinario n. 49 della Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

Le principali novità fiscali

Sul versante fiscale, la Legge di Bilancio 2022 contiene alcune norme di forte impatto sulla tassazione innanzitutto delle persone fisiche, ma anche delle imprese.

La parte del leone la fanno la nuova IRPEF, che debutta nel 2022, e l'abolizione dell'IRAP per le imprese individuali e i lavoratori autonomi, ma non mancano altri interventi sia di proroga sia di posticipo dell'entrata in vigore di alcune disposizioni e modifiche o proroghe di disposizioni già in vigore.

Di seguito, una sintesi di tutte le più importanti misure fiscali.

Revisione dell'IRPEF

La prima novità riguarda la riduzione, da 5 a 4, delle aliquote IRPEF.

Nel dettaglio, viene soppressa l'aliquota del 41%, la seconda aliquota si abbassa dal 27% al 25%; la terza passa dal 38 al 35% ricomprendendovi i redditi fino a 50.000 euro, mentre i redditi sopra i 50.000 euro vengono tassati al 43%.

Di seguito si illustra:

- *la nuova tabella per l'applicazione dell'Irpef a decorrere da primo gennaio 2022,*
- *la nuova formula delle detrazioni di lavoro dipendente*

Scaglioni IRPEF 2022	Aliquota IRPEF 2022
fino a 15.000 euro	23%
da 15.001 fino a 28.000 euro	25%
da 28.000 fino a 50.000 euro	35%
da 50.000 in poi	43%

Reddito	Detrazione
non superiore € 15.000	€ 1.880 (la detrazione non può essere inferiore a € 690). Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a € 1.380
superiore a € 15.000 ma non a € 28.000	$€ 1.910 + € 1.190 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / (28.000 - 15.000)]$
oltre € 28.000 ma non a € 50.000	$€ 1.910 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / (50.000 - 28.000)]$

Dal 2022 la detrazione è **aumentata di € 65** se il reddito complessivo è superiore a € 25.000 ma non a € 35.000.

Si ritiene che trattasi di un importo che si aggiunge alla detrazione effettiva.

Trattamento integrativo - modifica della applicazione

Con La Legge di Bilancio, inoltre, vengono **rimodulate le detrazioni spettanti per tipologia di reddito e avvicinate le soglie di reddito per cui spettano tali detrazioni tra le varie tipologie di reddito** (lavoro dipendente, lavoro autonomo, pensioni)

In particolare, si modifica il D.L. n. 3/2020, a decorrere dal primo gennaio 2022 prevede;

- Per quanto riguarda la somma a titolo di **trattamento integrativo** (c.d. bonus 100 euro) in favore dei percettori di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati, di importo non superiore a 28.000 euro (art. 1, D.L. n. 3/2020), *viene ora disposta la riduzione da 28.000 euro a 15.000 euro il reddito complessivo oltre il quale non è più dovuto il bonus (che risulta pari a 1.200 euro in ragione annua a decorrere dal 2021, mentre è pari a 600 euro per l'anno 2020).*
- Per quanto riguarda la somma a titolo di **ulteriore detrazione** che va riducendosi fino ad annullarsi per i redditi superiori a 40.000 euro (art. 2 D.L. n. 3/2020), *si riconosce ora comunque il trattamento integrativo, se il reddito complessivo è compreso tra 15.000 e 28.000 euro, ma in presenza di una specifica condizione.* La somma di un insieme di detrazioni individuate dalla norma medesima (per carichi di famiglia, per redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione, 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, 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) *deve essere di ammontare superiore all'imposta lorda. In tal caso, il trattamento*

integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda;

- viene infine abrogata l'ulteriore detrazione di cui all'art. 2, D.L. n. 3/2020.

Misure IRPEF per gli enti locali

Le nuove aliquote IRPEF entrano in vigore il 1° gennaio 2022, ma gli enti locali avranno tempo fino al 31 marzo per adeguare le addizionali al nuovo sistema a 4 aliquote.

Abolizione IRAP per le persone fisiche

La legge esenta da IRAP dal periodo d'imposta 2022 (più precisamente dal periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio) *le persone fisiche esercenti attività commerciali e quelle esercenti arti e professioni.*

Le principali novità in tema di lavoro e previdenza

La legge di Bilancio 2022 contiene anche numerose disposizioni in tema di lavoro, ammortizzatori sociali e previdenza. Di seguito le principali previsioni.

Reddito di cittadinanza

La legge di Bilancio 2022 rifinanzia il reddito di cittadinanza con oltre un miliardo di euro all'anno (art. 1, comma 73) apportando, però, dei correttivi per rafforzare i controlli e rendere più stringenti le condizioni per la sua fruizione (art. 1, commi da 74-86).

Stretta sui controlli

Sul fronte dei controlli, in particolare, viene previsto che:

- l'INPS definirà annualmente, entro il 31 marzo, un piano di verifiche dei requisiti patrimoniali dichiarati nella dichiarazione sostitutiva unica (DSU), concernente le informazioni necessarie per la determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), anche ai fini della verifica dei requisiti per il reddito di cittadinanza (art. 1, comma 74, lettera a);
- la valutazione e il riconoscimento del beneficio da parte dell'INPS, avverrà entro la fine del mese successivo alla trasmissione della domanda all'Istituto (art. 1, comma 74, lettera d);
- l'INPS verifica ex ante i dati anagrafici di residenza, di soggiorno e di cittadinanza e comunicherà ai Comuni i casi in cui sono necessari ulteriori controlli prima del pagamento.

Nuove tempistiche

Viene considerata equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro la domanda di reddito di cittadinanza resa dall'interessato all'INPS; l'istanza priva di tale dichiarazione sarà ritenuta improcedibile (art. 1, comma 74, lettera c, punto 1).

Nel caso di avvio di una attività d'impresa o di lavoro autonomo, il beneficiario sarà tenuto a comunicare tale variazione, non più entro 30 giorni dall'inizio della attività, ma il giorno antecedente all'inizio (art. 1, comma 74, lettera b, punto 2).

Congruità dell'offerta di lavoro

Con le nuove regole, si riducono da 3 a 2 le offerte congrue di lavoro che si possono rifiutare prima di incorrere nella decadenza dal beneficio (art. 1, comma 74, lettera b, punto 3.2).

Viene modificata poi la definizione della congruità dell'offerta di lavoro (art. 1, comma 74, lettera b, punto 4).

La riduzione:

- decorre dal mese successivo a quello in cui si è verificato il rifiuto dell'offerta congrua di lavoro (art. 1, comma 76);
- non opera (art. 1, comma 77):
 - I. per i nuclei familiari in cui non vi siano componenti tenuti agli obblighi di lavoro;
 - II. per i nuclei familiari in cui sia presente un soggetto minore di 3 anni di età ovvero una persona con disabilità grave;
- non si applica oppure cessa di essere applicata al raggiungimento di un valore ricalcolato del reddito di cittadinanza pari a 300 euro moltiplicati per la scala di equivalenza (art. 1, comma 78);
- è sospesa dal mese successivo a quello in cui almeno un componente del nucleo familiare abbia avviato attività da lavoro dipendente o autonomo da almeno un mese continuativo
- continua ad essere applicata anche a seguito dell'eventuale rinnovo del beneficio (art. 1, comma 80).

Revoca

Con le modifiche apportate, vengono ampliate le fattispecie di reati per i quali la condanna penale definitiva determina la revoca del beneficio. Sarà la cancelleria del giudice a comunicare all'INPS le sentenze che comportano la revoca del reddito di cittadinanza (art. 1, comma 74, lettera f).

Si decadrà dal beneficio anche qualora non ci si presenta, senza comprovato giustificato motivo, almeno ogni mese presso un centro per l'impiego (art. 1, comma 74, lettera b, punto 3.1).

Incentivi per i datori di lavoro

I datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza hanno diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a loro carico e a carico del lavoratore, nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione (art. 1, comma 74, lettera g).

Ammortizzatori sociali

La legge di Bilancio 2022 riordina il sistema degli ammortizzatori sociali, al fine di uniformare e allargarne il campo di applicazione.

Tra le principali novità:

-l'estensione, dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale ai lavoratori a domicilio e a tutti i contratti di apprendistato (finora erano previsti solo per l'apprendistato professionale)

-l'estensione, dal 1° gennaio 2022, dei trattamenti di integrazione salariale ai dipendenti con anzianità minima di servizio di 30 giorni (finora erano richiesti 90 giorni) (comma 191);

-l'inclusione nel computo dei dipendenti - ai fini della determinazione delle soglie dimensionali per il riconoscimento delle diverse tipologie di trattamento di integrazione salariale - dei dirigenti, dei lavoratori a domicilio e degli apprendisti, che svolgono la prestazione lavorativa sia all'intero che all'esterno dell'azienda (art. 1, comma 193);

-con riferimento ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la previsione di un unico massimale di trattamento d'integrazione, pari a 1.199,72 euro (art. 1, comma 194);

- viene previsto che, nel caso di pagamento diretto al dipendente, da parte dell'INPS, del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, il datore di lavoro è obbligato a trasmettere all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione (art. 1, comma 196);*
- la revisione delle norme in materia di compatibilità dei trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale con attività lavorativa. In particolare, viene eliminato il divieto assoluto di lavoro durante la percezione della cassa integrazione. Viene, infatti, previsto che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi, nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale, non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a 6 mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro art. 1, (comma 197);*
- l'obbligo per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali di partecipare a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali (art. 1, comma 202).*

Contributo addizionale

Viene modificata la disciplina sul contributo addizionale a carico del datore di lavoro previsto in caso di ammissione ai trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale (art. 1, comma 195). In particolare:

- viene prevista la riduzione del contributo a carico delle aziende che ricorrono alla cassa a partire dal 2025 e che non vi abbiano fatto ricorso per almeno 2 anni;
- dal 1° gennaio 2022, viene eliminato l'esonero previsto in favore delle aziende che fabbricano elettrodomestici con oltre 4.000 dipendenti che abbiano stipulato nel 2019 contratti di solidarietà con riduzione concordata dell'orario di lavoro non superiore ai 15 mesi.

CIGS

Il comma 198, intervenendo sull'art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015 estende, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti non coperti dai fondi di solidarietà (bilaterali, alternativi o territoriali) indipendentemente dal settore di appartenenza;

Il comma 199 riordina, invece, le causali di intervento delle integrazioni salariali straordinarie, [prevedendo l'estensione della causale della riorganizzazione aziendale alle situazioni in cui le imprese presentano programmi finalizzati a realizzare processi di transizione individuati e regolati con apposito decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dello sviluppo economico. I programmi devono perseguire il fine del recupero occupazionale anche tramite percorsi di riqualificazione professionale dei lavoratori e aumento delle loro competenze.](#)

Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le suddette causali di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, al comma 200 viene previsto che ai datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti possa essere concesso un ulteriore intervento straordinario di integrazione salariale (inteso al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero), pari a un massimo di 12 mesi complessivi (non ulteriormente prorogabili).

• Contratti di solidarietà

Vengono poi ampliati i limiti di utilizzo dei contratti di solidarietà (art. 1, comma 199, lettera d). In particolare, viene previsto che, per i contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- la riduzione media oraria non può essere superiore al 80% (in luogo del 60%) 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% (in luogo del 70%) nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

• Fondi di solidarietà

Viene ridefinito l'ambito di applicazione dei fondi di solidarietà bilaterali e la tipologia delle relative tutele (art. 1, commi da 204 a 206 e da 208 a 213).

In particolare, si prevede che tali fondi:

- riguardino tutti i datori di lavoro non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione ordinaria che occupano almeno un dipendente;
- per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, assicurano l'assegno di integrazione salariale, di importo e durata pari ai trattamenti di integrazione salariale.

Contratti di espansione

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

Al comma 216 si prevede, per il biennio 2022-2023 a favore dei datori di lavoro ex art. 20 del D.Lgs. n. 148/2015, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 52 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023 per fronteggiare, i processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà.

Sgravi contributivi

Esonero contributivo per lavoratori provenienti da imprese in crisi

[Viene istituito un beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori provenienti da imprese in crisi, a prescindere dalla loro età anagrafica.](#)

In particolare, il comma 119 estende l'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo considerato, [con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età, provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.](#)

Riduzione contributi lavoratori

Viene previsto poi uno sconto contributivo a favore dei lavoratori dipendenti.

In particolare, il comma 121 riconosce, in via eccezionale, **per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente**, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, **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. L'esonero spetta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.**

Esonero TFR

Viene confermato anche per il 2022 e il 2023, lo sgravio contributivo ex art. 43-bis del D.L. n. 109/2018 in favore delle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, [che consente di non versare al Fondo di Tesoreria dell'INPS le quote di TFR relative alla retribu-](#)

zione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro e di non versare il ticket di licenziamento (art. 1, comma 126).

Decontribuzione per le lavoratrici madri

Per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato è riconosciuto, in via sperimentale, per l'anno 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a **loro carico, nella misura del 50%**, a decorrere del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di **maternità e per un periodo massimo di un anno**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (art. 1, comma 137).

Sgravio contributivo apprendisti

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, *è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo* (comma 645).

Congedo paternità

Viene reso strutturale, a partire dal 2022, il congedo di paternità sia obbligatorio che facoltativo, *confermando la durata di 10 giorni, come previsto per il 2021*.

Inoltre, viene disposto che dal 2022 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (art. 1, comma 134).

NASpl

Vengono apportate modifiche alla disciplina della NASpl (art. 1, comma 221).

In particolare, per gli eventi di disoccupazione che si verifichino dal 1° gennaio 2022, viene eliminato il requisito delle 30 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi richiesto ai fini del riconoscimento dell'indennità.

Viene infine previsto che, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASpl si ridurrà del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione (anziché dal terzo). Tale riduzione decorrerà dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

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 la DIS-COLL, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022:

- 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 in ogni caso superare 12 mesi (anziché 6 mesi);
- per i periodi di fruizione della indennità, sono riconosciuti i contributi figurativi.
- Si prevede poi, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'innalzamento dallo 0,51% all'1,31% dell'aliquota contributiva relativa alla DIS-COLL per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci.

Tirocinio

Viene riordinata la disciplina sul tirocinio (art. 1, commi da 720 a 726).

Innanzitutto, si definisce il tirocinio, [distinguendo tra curricolare ed extracurricolare](#).

Il tirocinio viene definito 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 curricolare".

Si prevede poi che il Governo e le regioni concludono, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano 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 d'impresa;
- definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano 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 all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Sono dettagliate anche le sanzioni previste in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione: si va da un minimo di 1.000 euro ad un massimo di 6.000 euro a seconda della gravità dell'illecito commesso.

Viene poi specificato che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.

STUDIO ANSELMi