

Circolare Legge di Bilancio 2022
(Legge 234 del 30 dicembre 2021)

Con la pubblicazione del 30.12.2021 in Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio entra pienamente in vigore con decorrenza dal 01.01.2022.

Grazie all'integrazione fra la Legge di Bilancio del 2022 ed alcune norme di recente emanazione, si riscontrano importantissime novità che, in molti casi, rivoluzionano pratiche, procedure e calcoli da anni ritenuti consolidati. Affronteremo di seguito tutti i temi di rilievo per la gestione fiscale e contributiva con particolare focus sulle novità relative alla gestione dei rapporti di lavoro.

I temi da affrontare sono numerosi ed importanti anche per il calcolo dei netti in busta dei Vostri dipendenti. Vi suggeriamo quindi una attenta lettura della presente circolare e dell'informativa allegata.

Riforma del calcolo della Tassazione

La legge di bilancio 2022 opera due importanti modifiche alle modalità di calcolo della tassazione mediante la:

- rivoluzione delle aliquote fiscali applicate ai redditi
- rimodulazione delle detrazioni di imposta spettanti per i redditi di lavoro subordinato, autonomo, pensioni
- rimodulazione delle regole di spettanza del Trattamento Integrativo al Reddito, (ex bonus Renzi)
- soppressione della ulteriore detrazione

Tutte queste novità devono essere integrate con la istituzione dell'assegno unico figli, **di cui parleremo in paragrafo dedicato**, che sostituirà gli Assegni Nucleo Familiare e le detrazioni per figli a carico.

Per semplificarvi la lettura e la valutazione economica delle modifiche apportate inseriremo, in calce al presente paragrafo, delle tabelle comparative calcolate dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

Rimodulazione delle aliquote Fiscali

Le aliquote applicate ai redditi vengono ridotte dalle precedenti 5 a 4, e vengono altresì modificati i limiti di calcolo. Qui di seguito una tabella comparativa.

Aliquote fino al 31.12.2021		Aliquote dal 01.01.2022	
Da € 0 a € 15.000	23%	Da € 0 a € 15.000	23%
Da € 15.001 a € 28.000	27%	Da € 15.001 a € 28.000	25%
Da € 28.001 a € 55.000	38%	Da € 28.001 a € 50.000	35%
Da € 55.001 a € 75.000	41%	Oltre € 50.000	43%
Oltre € 75.001	43%		

Rimodulazione delle detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati

Sono toccati dalle seguenti modifiche tutti i redditi percepiti dai lavoratori dipendenti, dagli amministratori e figure similari, tirocinanti etc. etc.

Anche in questo caso il Legislatore ha modificato gli importi delle detrazioni (ovvero di una riduzione, uno “sconto”, delle tasse da pagare) già in precedenza previsti:

Anno 2021		Anno 2022	
Reddito complessivo	Detrazione massima	Reddito complessivo	Detrazione massima
Fino ad € 15.000	€ 1.880,00	Fino a € 1.880,00	€ 1.880,00
Da € 15.000 a € 28.000	€ 978,00 fissi + € 902,00 che si riducono all'aumentare del reddito	Da € 15.000 a € 28.000	€ 1.910,00 fissi + € 1190,00 che si riducono all'aumentare del reddito
Da € 28.000 a € 55.000	€ 902,00 che si riducono con l'aumentare del reddito	Da € 28.000 a € 50.000	€ 1.910,00 che si riducono all'aumentare del reddito
Oltre € 55.000	€ 0	Oltre € 50.000	€ 0

Rimodulazione trattamento integrativo

Il trattamento integrativo del reddito è una erogazione economica a carico dello Stato che nel corso dell'anno 2020 ha sostituito il cd. Bonus Renzi. Il trattamento integrativo spettava a tutti i lavoratori titolari di un reddito complessivo inferiore, nell'anno, ad **€ 28.000,00**.

Con la Legge di Bilancio tale condizione viene modificata:

- il trattamento integrativo del reddito spetterà a tutti i lavoratori con reddito complessivo annuo inferiore ad € 15.000,00
- per i titolari di reddito compreso tra € 15.000,00 ed € 28.000,00 il trattamento integrativo spetta solo in caso di incapienza Irpef, ovvero compete ai lavoratori che potranno vantare una somma di detrazioni spettanti (sommatoria detrazioni per lavoro, detrazioni per carichi di famiglia, detrazioni per oneri quali mutui, spese mediche, ristrutturazioni etc.) superiore all'importo delle tasse da pagare. Il trattamento integrativo sarà pari alla differenza fra le detrazioni spettante e l'importo Irpef con un massimo di € 1.200,00 annuali. Si veda come esempio la tabella, riportante numeri ipotizzati, seguente:

Importo tassazione	Importo Detrazioni	Trattamento integrativo
€ 1.000,00	€ 2.500,00	€ 1.200,00
€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 500,00
€ 1.000,00	€ 750,00	€ 0

Qui sotto, come sopra anticipato, una tabella di comparazione delle differenze fiscali tra le aliquote in vigore fino al 31.12.2021 e le aliquote in vigore dal 01.01.2022.

Reddito annuo	Irpef 2021	Irpef 2022	Trattamento integrativo 2021	Trattamento integrativo 2022	Differenza annua
€ 10.000,00	€ 510,20	€ 420,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 90,20
€ 15.000,00	€ 1.885,70	€ 1.570,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 315,70
€ 20.000,00	€ 3.461,20	€ 2.057,69	€ 1.200,00	€ 0	€ 203,51
€ 25.000,00	€ 5.036,70	€ 3.700,38	€ 1.200,00	€ 0	€ 136,32
€ 30.000,00	€ 5.683,02	€ 5.598,64	€ 0	€ 0	€ 84,38
€ 40.000,00	€ 10.976,67	€ 10.031,82	€ 0	€ 0	€ 944,85
€ 50.000,00	€ 15.138,89	€ 14.400,00	€ 0	€ 0	€ 738,89
€ 55.000,00	€ 17.220,00	€ 16.550,00	€ 0	€ 0	€ 670,00

Assegno unico e universale per figli a carico

L'istituzione dell'Assegno Unico Universale per figli a carico (di seguito anche AUU) non rientra nelle previsioni normative contenute nella Legge di Bilancio ma è stato istituito con il D.Lgs. 230 del 21.12.2021. E' però qui opportuno esporne le caratteristiche in quanto trattasi di una modifica normativa di notevole impatto sulla gestione delle buste paga e sugli importi netti corrisposti ai dipendenti che abbiano familiari a carico, ovvero che percepiscano gli assegni per il nucleo familiare. Con l'istituzione dell'Assegno Unico Universale per figli a carico si modificano anche procedure ormai da tempo consolidate **a carico dei lavoratori subordinati**, (per questo alleghiamo alla presente una informativa predisposta congiuntamente da INPS e Agenzia delle Entrate che vi consigliamo di consegnare ai Vostri dipendenti).

L'AUU **sostituisce** tutte le erogazioni degli assegni temporanei per i figli minori, le detrazioni per i minori a carico e per i soli nuclei con figli e orfani, l'assegno per il nucleo familiare. Le detrazioni per i figli minori a carico e gli assegni per il nucleo familiare **non saranno più erogati dal datore di lavoro ma saranno erogati direttamente da INPS sul conto corrente del lavoratore**.

Per effetto di questa modifica quindi i netti in busta dei lavoratori con figli fiscalmente a carico ovvero percettori di assegno per il nucleo familiare subiranno una riduzione. La riduzione dei netti in busta sarà compensata dal bonifico effettuato direttamente da INPS.

I lavoratori dipendenti, **autonomamente o per il tramite di CAAF e Patronati**, dovranno presentare domanda per la corresponsione dell'AUU dal 01 Gennaio di ciascun anno.

Riduzione aliquota contributiva a carico del lavoratore

Per il solo anno 2022 è riconosciuta una riduzione dei contributi INPS trattenuti ai lavoratori che percepiscano una retribuzione mensile lorda inferiore ad € 2.692,00 pari allo 0,8%. Considerando

uno stipendio di € 1.700,00 lordi al mese il risparmio economico per il lavoratore sarebbe di € 13,60 per ogni mese.

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo

Viene reso strutturale il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo con le seguenti durate:

- **congedo obbligatorio:** durata pari a 10 giorni da godere anche non continuativamente
- **congedo facoltativo:** della durata di 1 giorno da fruire in accordo con la madre e da porre in riduzione della maternità a questa ultima spettante

Entrambi i congedi sono utilizzabili nei primi 5 mesi decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia o dall'entrata in Italia del minore (questi ultimi casi in caso di adozione/affidamento).

Per i giorni di congedo spetta la retribuzione pari al 100% interamente a carico di INPS.

Esonero contributivo lavoratrici madri

In via sperimentale per il solo anno 2022 viene riconosciuta una riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri per la durata di un anno dalla data di ritorno al lavoro dopo la maternità obbligatoria.

La lavoratrice percepirà quindi uno stipendio più alto per effetto della minore trattenuta previdenziale.

Riforma degli ammortizzatori sociali

Questo capitolo è particolarmente tecnico e complesso. Cercheremo, nella tabella in calce al presente paragrafo, di evidenziare a seconda del settore e a seconda della dimensione aziendale, quali ammortizzatori sociali spettino alle diverse aziende. Volendo sintetizzare si può affermare che con decorrenza dal 01.01.2023 a tutte le aziende con almeno 1 dipendente spetteranno ammortizzatori sociali in caso di riduzione dell'attività lavorativa.

Si è però persa una occasione per semplificare la gestione delle integrazioni salariali sotto un unico ammortizzatore indipendentemente dalle dimensioni e dal settore aziendale, si è infatti privilegiata la attuale parcellizzazione in fondi, enti, modalità e casse mantenendone di fatto il precedente schema.

Per tutte le Aziende valgono le seguenti previsioni e/o modifiche:

- possono beneficiare della integrazione salariale tutti i tipi di contratti di apprendistato. In precedenza potevano accedere solo i titolari di contratto di apprendistato professionalizzante
- possono beneficiare della integrazione salariale i lavoratori a domicilio in precedenza esclusi
- possono beneficiare della integrazione salariale i lavoratori con anzianità aziendale pari a 30 giorni, (in precedenza 90)
- le integrazioni salariali non saranno più erogate sulla base di due massimali mensili applicati a seconda del reddito del dipendente. Viene infatti eliminato il massimale più basso e viene mantenuto il massimale più alto. Le integrazioni salariali verranno quindi liquidate sulla base del massimale unico pari ad € 1.199,22 lordi
- il datore di lavoro dovrà versare all'INPS un contributo addizionale calcolato sulla retribuzione non corrisposta al lavoratore durante la CIG pari al 9% per le prime 52

settimane del quinquennio, al 12% per le settimane tra la 52esima e la 104esima nel quinquennio e del 15% per le eventuali settimane ulteriori

- con decorrenza dal 01.01.2025 viene inserito un sistema premiale per le aziende che non abbiano fruito di cassa integrazione per almeno 24 mesi consecutivi. Le aliquote di cui al punto precedente saranno ridotte al 6% per le prime 52 settimane e al 9% per le successive

Tabella casse integrazioni

Tipo Azienda	Numero dipendenti minimo dal 2022	Numero dipendenti minimo fino 2021	Tipo Integrazione
Aziende Artigiane escluso edilizia ed affini	1	5	FSBA/EBER
Aziende Industriali, aziende artigiane del settore edile ed affini, cooperative di produzione lavoro, cooperative agricole	1	1	Cassa Integrazione ordinaria
Aziende non comprese nei punti precedenti **	1	5	Assegno di integrazione salariale
Operai agricoli	1	1	CISOA

** per queste aziende il contributo addizionale indicato nei punti precedenti è ridotto al 4%

Abbiamo semplificato molto questo punto che risulta normativamente ben più complesso. Ovviamente in caso di esigenza di fruizione sarà nostra cura attivare la procedura corretta.

Apprendistato professionalizzante lavoratori in CIGS

Già dall'anno 2015 è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, indipendentemente dalla loro età anagrafica, i lavoratori percettori di indennità a sostegno del reddito, (indennità di mobilità e NASPI). Viene estesa tale possibilità anche per quei lavoratori che siano beneficiari del trattamento di CIGS.

Cooperative di Lavoratori

In presenza di imprese in forma di Società cooperativa costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi è previsto un esonero dal pagamento dei contributi previdenziali della durata di **24 mesi** e nel limite massimo di **€ 6.000,00** annui per ogni dipendente.

Tirocini Formativi

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio il Governo e le Regioni dovranno sottoscrivere un accordo per la definizione delle linee guida per i tirocini extracurricolari, (ovvero quei tirocini stipulati al di fuori di un percorso di studi), con le quali dovrà esserne integralmente revisionata la disciplina.

Sono invece immediatamente operative le nuove sanzioni amministrative pari a:

- da € 1.000,00 a € 6.000,00 in caso di mancata corresponsione al tirocinante della indennità di partecipazione e/o compenso
- € 50,00 moltiplicate per ogni giornata di lavoro e per ogni tirocinante in caso di svolgimento fraudolento del tirocinio. Rientrano in questo campo, ad esempio, i tirocini che rivestano una mera sostituzione del lavoro dipendente e tirocini in cui non sia presente alcun aspetto formativo.

Si rafforzano gli obblighi del rispetto integrale delle norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro a cura ed a spese dell'Azienda ospitante il tirocinio.

Come sempre restiamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento dovesse necessitare.

Cordiali saluti.

Studio Armanda Rossi

Allegato: informativa Assegno Unico Universale