

**A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE**

**Verona, 13 gennaio 2022**

**Prot. n. 4/22 – CF/sb**

**Circ. n. 4/RI/2 - 22**

Oggetto: **Legge di Bilancio 2022 (L. 234 del 30 dicembre 2021).**  
**Misure in materia di lavoro e previdenza sociale**

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.

Di seguito si riportano le principali novità in materia di lavoro e previdenza sociale in vigore dal 1° gennaio 2022.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, commi 2-4	<p><b>Modifica al sistema di tassazione Irpef</b></p> <p><u>Nuove aliquote</u> Vengono riorganizzate le aliquote Irpef che, ai sensi dell'articolo 11, comma 1, Tuir, diventano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) fino a 15.000 euro: 23%;</li><li>b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro: 25%;</li><li>c) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro: 35%;</li><li>d) oltre 50.000 euro: 43%.</li></ul> <p><u>Nuove detrazioni redditi da lavoro dipendente</u> Modificando l'articolo 13, comma 1, Tuir, vengono rimodulate le detrazioni per redditi da lavoro dipendente e assimilati, che diventano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1.880 euro, in caso di reddito complessivo non superiore a 15.000 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro, elevato, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, a 1.380 euro;</li><li>• 1.910 euro, aumentata del prodotto tra 1.190 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 13.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 28.000 euro;</li><li>• fino a 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.</li></ul> <p>Inoltre, il nuovo comma 1.1. prevede che la detrazione spettante è aumentata di 65 euro, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro, ma non a 35.000 euro.</p>

	<p><b><u>Modifiche al trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente</u></b> Intervenendo sul D.L. 3/2020, vengono apportate le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• viene ridotto a 15.000 euro (prima era 28.000 euro) il reddito complessivo oltre il quale non è più dovuto il bonus;</li> <li>• il trattamento integrativo è riconosciuto anche se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro, ma non a 28.000 euro, a condizione che la somma delle detrazioni previste: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) per carichi di famiglia;</li> <li>b) per redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione;</li> <li>c) 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;</li> <li>d) per erogazioni liberali;</li> <li>e) per spese sanitarie nei limiti previsti dall'articolo 15, Tuir;</li> <li>f) 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;</li> </ul> </li> </ul> <p style="padding-left: 40px;">sia 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;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• viene abrogato l'articolo 2, D.L. 3/2020.</li> </ul>
<p>Articolo 1, commi 5-7</p>	<p><b>Modifiche alle addizionali regionali e provinciali</b></p> <p>Viene differito, con lo scopo di garantire la coerenza della disciplina dell'addizionale regionale Irpef con i nuovi scaglioni, al 31 marzo 2022 (rispetto al 31 dicembre 2021) il termine entro il quale le Regioni devono pubblicare l'eventuale maggiorazione dell'aliquota di compartecipazione dell'addizionale regionale.</p> <p>Analogamente, sempre entro il 31 marzo 2022, o, in caso di scadenza successiva, entro il termine di approvazione del bilancio di previsione, i Comuni per l'anno 2022 modificano gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale comunale Irpef.</p> <p>Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, entro il 13 maggio 2022, trasmetteranno i dati rilevanti per la determinazione dell'addizionale regionale Irpef, ai fini della pubblicazione sul sito <a href="http://www.finanze.it">www.finanze.it</a>.</p>
<p>Articolo 1, comma 119</p>	<p><b>Esonero contributivo per assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi</b></p> <p>Viene esteso l'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, comma 10, L. 178/2020, previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 (<i>c.d. bonus under 36</i>), ai datori di lavoro privati che, nel medesimo periodo, assumono a tempo indeterminato lavoratori subordinati provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa istituita dal Mise d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 1, comma 852, L. 296/2006 (comma 119, primo periodo).</p> <p>Ferma restando la specifica deroga prevista in materia di età, si ritiene debbano essere rispettate le rimanenti condizioni previste dalla L. 178/2020.</p> <p>Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025.</p> <p>L'articolo 1, comma 852, L. 296/2006, ha previsto, infatti, l'istituzione, da parte del Mise, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un'apposita struttura, con forme di cooperazione interorganica fra i 2 Ministeri, finalizzata a contrastare il declino dell'apparato produttivo, anche mediante salvaguardia e consolidamento di attività e livelli occupazionali delle imprese di rilevanti dimensioni di cui all'articolo 2,</p>

	comma 1, lettera a), D.Lgs. 270/1999, che versino in crisi economico-finanziaria (organico non inferiore a 200 dipendenti da almeno un anno).
Articolo 1, comma 121	<p><b>Esonero contributivo 2022 in favore dei lavoratori dipendenti</b></p> <p>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, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 1, comma 126	<p><b>Proroga esonero dal pagamento delle quote di Tfr e del <i>ticket</i> licenziamento per società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria.</b></p> <p>È prorogata per gli anni 2022 e 2023 la disposizione di cui all'articolo 43-<i>bis</i>, D.L. 109/2018. La disposizione riconosce alle società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria lo sgravio contributivo (di cui all'articolo 43-<i>bis</i>, D.L. 109/2018) consistente nell'esonero sia dal versamento (al Fondo di tesoreria Inps) delle quote di accantonamento per il Tfr, relative alla retribuzione persa a causa della riduzione oraria o della sospensione dal lavoro, sia dal pagamento all'Inps del contributo previsto dalla normativa vigente per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato (c.d. <i>ticket</i> licenziamento).</p>
Articolo 1, comma 130	<p><b>Percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro</b></p> <p>A valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, le risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro sono incrementate di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024.</p> <p>Le risorse riguardano i percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quelli relativi all'alternanza tra scuola e lavoro disposto dall'articolo 1, comma 110, lettera b), L. 205/2017.</p>
Articolo 1, comma 134	<p><b>Congedo di paternità</b></p> <p>Viene reso strutturale dal 2022 il congedo di paternità per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, introdotto in via sperimentale dalla L. 92/2012 e poi prorogato dalla L. 208/2015 e dalla L. 232/2016 sino al 2021.</p> <p>Pertanto, la durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è <b>pari a 10 giorni</b>, che possono essere goduti anche in via non continuativa, a cui può aggiungersi un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.</p>
Articolo 1, comma 137	<p><b>Esonero contributi delle lavoratrici madri</b></p> <p>In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 1, comma 138	<p><b>Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere</b></p> <p>Il comma 138 incrementa di 50 milioni di euro a decorrere dal 2023 la dotazione del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere ed estende le finalità dello stesso, prevedendo che sia destinato anche alla copertura finanziaria di interventi volti al</p>

	<p>sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.</p> <p>Le modalità di attuazione sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità.</p>
<p>Articolo 1, commi 139-148</p>	<p><b>Piano strategico nazionale per la parità di genere</b></p> <p>I commi da 139 a 148 prevedono l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro.</p> <p>A tal fine si istituisce una cabina di regia interistituzionale e un osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, attribuendo a quest'ultimo il compito di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere. La definizione dei parametri per il conseguimento di tale certificazione è demandata ad apposito decreto del Presidente del consiglio o dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità.</p>
<p>Articolo 1, comma 214</p>	<p><b>Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali - Durc (D.Lgs. 148/2015)</b></p> <p>Il nuovo articolo 40-<i>bis</i>, D.Lgs. 148/2015, prevede che, dal 1° gennaio 2022, la regolarità del versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, sia condizione per il rilascio del Durc.</p>
<p>Articolo 1, comma 215</p>	<p><b>Contratto di espansione (articolo 41, D.Lgs. 148/2015)</b></p> <p>Prosegue, nei limiti di spesa previsti, la sperimentazione del contratto di espansione anche per gli anni 2022 e 2023, per i quali il limite minimo di unità lavorative in organico non può essere inferiore a 50, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.</p>
<p>Articolo 1, commi 219-220</p>	<p><b>Modifiche alle disposizioni in materia di integrazioni salariali, aliquote di finanziamento (D.Lgs. 148/2015)</b></p> <p>A decorrere dalla competenza del periodo di paga del mese di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga del mese di dicembre 2022, l'aliquota di finanziamento del Fis (articolo 29, comma 8, D.Lgs. 148/2015, come ora modificato), è ridotta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,350 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;</li> <li>• 0,250 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;</li> <li>• 0,110 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti;</li> <li>• 0,560 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici, che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti.</li> </ul> <p>A decorrere dalla competenza del periodo di paga del mese di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga del mese di dicembre 2022, l'aliquota di finanziamento di cui al comma 1-<i>bis</i> del nuovo articolo 23, D.Lgs. 148/2015, è ridotta di 0,630 punti percentuali per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di</p>

	presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti
Articolo 1, commi 224-238	<b>Vincoli procedurali per licenziamenti</b> Viene stabilita una specifica procedura tesa a garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, qualora un datore di lavoro che, nell'anno precedente, abbia occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti intenda procedere alla chiusura di una sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività con licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50.
Articolo 1, commi 241-242	<b>Fondi paritetici interprofessionali nazionali</b> I Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare, in tutto o in parte, piani formativi aziendali di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di trattamenti o assegni di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro. Per il 2022 e il 2023, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, si definirà un rimborso in favore dei Fondi suddetti che finanzino percorsi di incremento delle competenze dei lavoratori summenzionati.
Articolo 1, commi 243-247	<b>Benefici per assunzione di lavoratori in Cigs per accordo di transizione occupazionale</b> Al datore di lavoro che assume con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del trattamento Cigs a fronte della stipula di accordi di transizione occupazionale (nuovo articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015) è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, per massimo 12 mesi. Il contributo spetta ai datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva. L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.
Articolo 1, comma 248	<b>Apprendistato professionalizzante senza limiti di età</b> Dal 1° gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015 (accordo di transizione occupazionale).
Articolo 1, commi 249-250	<b>Accordi per formazione nel programma Gol</b> Nell'ambito del programma nazionale denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (Gol), possono essere sottoscritti accordi fra autonomie locali, soggetti pubblici e privati, Enti del Terzo settore, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con lo scopo di realizzare progetti formativi e di inserimento lavorativo nei settori della transizione ecologica e digitale, come definiti e individuati con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero della transizione ecologica e con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, diretti a inserire e reinserire, con adeguata formazione, i lavoratori disoccupati, inoccupati e inattivi e riqualificare i lavoratori già occupati e potenziare le loro conoscenze.
Articolo 1, comma 257	<b>Osservatorio sugli ammortizzatori sociali</b> Al fine di assicurare il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza

	<p>pubblica, presso il Ministero del lavoro, un osservatorio permanente, presieduto dal Ministro, o da un suo delegato, e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.</p>
<p>Articolo 1, comma 645</p>	<p><b>Sgravio contributivo apprendistato di I livello</b></p> <p>Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022, per i contratti di apprendistato di I 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, nei limiti di spesa previsti, del 100%.</p>
<p>Articolo 1, commi 720-726</p>	<p><b>Stretta sui tirocini non curricolari</b></p> <p>Il tirocinio è 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. Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, il Governo e le Regioni concluderanno, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari.</p> <p>Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.</p> <p>Con effetto dalla data di entrata in vigore della legge, sono abrogati i commi 34, 35 e 36 dell'articolo 1, L. 92/2012, che riguardavano i tirocini formativi e di orientamento.</p>
<p>Articolo 1, comma 971</p>	<p><b>Sostegno per titolari di contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale</b></p> <p>Al fine di introdurre un sostegno economico in favore dei lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, è istituito un fondo, denominato "<i>Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto a part-time ciclico verticale</i>".</p> <p>Con apposito provvedimento normativo, nei limiti delle risorse stanziare, si provvede a dare attuazione all'intervento previsto.</p>

L'Ufficio Relazioni Industriali è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.

Il Direttore  
Lorenzo Bossi

