Anticipazioni sulla Legge di Bilancio 2022. Le novità per i datori di lavoro

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : ammortizzatori sociali, Datori di lavoro, lavoratori, Legge di Bilancio 2022novità

Data : 3 Dicembre 2021

Siamo giunti, forse potremmo dire finalmente, all'ultimo mese di questo 2021. Un altro anno decisamente intenso oserei dire, che mette sempre a dura prova le nostre già compromesse stabilità psico fisiche.

Avvicinandoci al nuovo anno, si iniziano a studiare le novità di prossima attuazione e, in particolare il Disegno di Legge di Bilancio 2022, al vaglio del Senato. Si attende, come da prassi, la versione definitiva entro la fine del mese di dicembre.

Come ogni anno, le materie contenute sono diverse ed altrettante sono le nuove che le riguardano, a partire dalla riforma per gli ammortizzatori sociali, per proseguire con gli interventi in materia di previdenza e di sostegno per le imprese e i lavoratori.

Al titolo V del Disegno della Legge di Bilancio 2022 troviamo una delle maggiori novità al vaglio per le imprese: La riforma del sistema degli ammortizzatori sociali disciplinati dal D. Lgs n. 148/2015 introdotto dal Jobs Act. Purtroppo si tratta di un istituto decisamente ancora utilizzato nella quotidianità delle aziende presenti nel territorio nazionale anche se va riconosciuto che gli ammortizzatori utilizzati nella fase emergenziale (in teoria stanziati sono fino a dicembre 2021) sono stati accessibili con delle procedure semplificate rispetto alle regole ordinarie.

Tornando al ddl "Bilancio 2022" le variazioni introdotte riguarderanno in primis l'ampliamento dei soggetti che potranno beneficiarne (art. 52), con estensione a partire dalla data del 1° gennaio 2022 a tutti gli apprendisti ed anche ai lavoratori a domicilio. Continuano invece ad essere esclusi i lavoratori inquadrati con qualifica dirigenziale.

Un'ulteriore novità è rappresentata dal requisito previsto per i beneficiari; oggigiorno sono previste 90 giornate di anzianità minima di effettivo lavoro nella unità produttiva, alla data di presentazione della domanda di ammortizzatore sociale, che dal 1° gennaio saranno ridotte a 30.

Punto fondamentale per i lavoratori interessati dal trattamento salariale è la misura dello stesso, che viene confermata dell80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, nei limiti del massimale comunicato annualmente tramite circolare dallInps e che fino al 31 dicembre 2021 viene applicato in funzione della retribuzione.

Con linizio del nuovo anno, però, il massimale sarà unico, a prescindere dalla retribuzione di cui sopra, e sarà fissato nella misura per il 2022 di euro 1.129,66 al netto dei contributi a carico dei lavoratori pari al 5,84%, salvo naturalmente dei possibili aggiornamenti in base al tasso di inflazione.

A beneficio dei lavoratori, sono state modificate anche le regole sullincompatibilità della percezione del trattamento di integrazione salariale in caso di svolgimento di attività lavorativa (art. 57). Infatti, dal mese di gennaio, e limitatamente ai rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore ai 6 mesi, il trattamento verrà sospeso solo per i giorni di effettivo lavoro. In questo momento, invece, la perdita del trattamento di integrazione salariale è prevista in caso di svolgimento di attività lavorativa indipendentemente dalla durata del rapporto.

Unaltra questione che merita la nostra attenzione riguarda lesonero contributivo per le assunzioni di giovani under 36 introdotto dalla Legge di Bilancio del 2021, pur rimanendo vincolato al rilascio di una nuova autorizzazione da parte della Commissione Europea. Tale beneficio, è ora esteso anche ai lavoratori provenienti da aziende in crisi che abbiano avviato la relativa procedura, indipendentemente dal requisito anagrafico.

Riguardo al welfare viene confermato il congedo obbligatorio di paternità pari a 10 giorni, con lulteriore giorno di astensione in alternativa alla madre che non se ne avvalga.

Novità integrale, invece, in via del tutto sperimentale è quella relativa alla decontribuzione per le lavoratrici madri: si tratta di una riduzione al 50% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre a partire dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, per la durata massima di un anno a partire dalla data del rientro.

Infine, come già disposto dal cd. Decreto Sostegni Bis e fino a fine anno, con riferimento alla fruizione della Naspi viene eliminato anche per lanno 2022 il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti linizio della disoccupazione e la riduzione del 3% slitta al sesto mese (non al quarto).

Ultimo intervento, dulcis in fundo, riguarda la riduzione della pressione fiscale. È infatti previsto uno stanziamento di 8 miliardi di euro annui a decorrere dal 2022 al fine dellattuazione di una riduzione delle aliquote Irpef e di un sistema organico delle detrazioni per redditi da lavoro dipendente. La definizione di questo progetto sarà demandata al Governo che, proprio in questi giorni, è allo studio della quesitone.

Solo lapprovazione del Disegno di Legge darà effettiva conferma a noi intermediari, a datori di lavoro ed ai lavoratori di quanto dovrà essere affrontato nel corso nel nuovo anno.

Nel frattempo, tra complessi equilibri di lavoro, casse integrazioni, contagi da Covid, quarantene, tamponi, green pass e super green pass ci terremo ben allenati per affrontare le sfide quotidiane.