

Genova, 11 gennaio 2022

**CIRCOLARE N.1/2022**

**A tutte le nostre assistite**  
loro indirizzi

**NOVITA' 2022 IN MATERIA DI LAVORO SUBORDINATO AUTONOMO ED OCCASIONALE**

**Comunicazione preventiva lavoro occasionale**

Dal 1° gennaio 2022 è entrato in vigore l'obbligo, per il committente che stipula un contratto di collaborazione occasionale, di effettuare una preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio mediante:

- 1) il sito servizi.lavoro.gov.it
  - 2) posta e elettronica anche non certificata
  - 3) Sms;
  - 4) App;
  - 5) Fax all'ITL competente (solo in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici).
- L'inadempimento è punito con una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Tale sanzione non è diffidabile ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004.

**Assegno universale**

Non sarà più un onere del datore di lavoro la gestione degli assegni familiari. Da marzo 2022 infatti entra in vigore la domanda per il riconoscimento dell'assegno unico universale che sarà erogato dall'INPS con le modalità del pagamento diretto (bonifico bancario o domiciliato).

Nel caso in cui la domanda sia presentata entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, l'assegno è riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno.

Nel caso di nuove nascite in corso di fruizione dell'assegno, la modifica alla composizione del nucleo familiare è comunicata entro centoventi giorni dalla nascita del nuovo figlio, con riconoscimento dell'assegno a decorrere dal settimo mese di gravidanza.

L'INPS, con il messaggio n. 4748 del 31 dicembre 2021, ha recepito la proroga, per i mesi di gennaio e febbraio 2022, delle misure introdotte nel 2021 in materia di assegno temporaneo per i figli minori e la maggiorazione degli importi degli assegni per il nucleo familiare.

In conseguenza dell'introduzione dall'assegno unico e universale sono abrogati:

A) a decorrere dal 1° gennaio 2022:

- il premio alla nascita o per l'adozione del minore (comma 353 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- le disposizioni normative concernenti il Fondo di sostegno alla natalità (commi 348 e 349 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

B) a decorrere dal 1° marzo 2022:

- le disposizioni sull'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- le prestazioni ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- le "Detrazioni per carichi di famiglia" che si applicheranno esclusivamente per gli altri familiari a carico e per i figli di età superiore a 21 anni.

L'assegno unico e universale non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido.

### **Decontribuzione madri**

In via sperimentale per l'anno 2022 verrà riconosciuto uno sconto del 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. L'agevolazione prevista per il rientro in servizio delle lavoratrici madri ha una durata di 12 mesi a partire dal rientro nel posto di lavoro al termine della fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

In via ordinaria, i contributi a carico dei lavoratori sono determinati applicando sulla retribuzione lorda imponibile l'aliquota del:

- 9,19% per i dipendenti di aziende non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali;
- 9,49% nel caso in cui l'azienda possa usufruire della CIG.

#### **Nota bene**

**Nessuno sgravio si applica alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.**

### **Aliquote e detrazioni IRPEF**

Le aliquote IRPEF in vigore per il 2022 mantengono la modalità di applicazione c.d. "a scaglioni" e sono state così ridefinite:

- reddito imponibile da 0 a 15.000,00: 23%;
- reddito imponibile da 15.000,01 a 28.000,00: 25%;
- reddito imponibile da 28.000,01 a 50.000,00: 35%;
- reddito imponibile da 50.000,01: 43%

In virtù dell'entrata in vigore dell'assegno unico universale, non si applicheranno più le detrazioni per figli a carico, con la sola eccezione di quelle spettanti per i figli naturali, adottivi o affidati a carico di età superiore a 21 anni, per i quali non è previsto il riconoscimento dell'assegno unico e universale.

### **Trattamento integrativo IRPEF**

A partire dal 2022 risulta abolita integralmente l'ulteriore detrazione prevista fino al 31 dicembre 2021 in favore dei lavoratori con redditi superiori a 28.000 euro e fino al limite massimo di 40.000 euro annui.

Il trattamento integrativo all'IRPEF, pari a 100 euro mensili continuerà ad essere riconosciuto anche a partire dal 1° gennaio 2022 esclusivamente in favore dei titolari di redditi non superiori a 15.000 euro. A specifiche condizioni, ne avranno diritto anche i lavoratori con redditi compresi tra 15.000 e 28.000 euro annui.

In particolare:

- l'importo massimo del trattamento integrativo di 1.200 euro viene riconosciuto fino a 15.000 euro di reddito;
- se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non 28.000 euro il trattamento integrativo viene riconosciuto a condizione che l'imposta lorda sia superiore alla somma delle detrazioni:
  - a) per carichi di famiglia;
  - b) lavoro dipendente;
  - c) interessi su mutui contratti fino al 31 dicembre;
  - d) spese sanitarie
  - e) edilizie, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021.

Nel caso ricorrano tali condizioni, 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 sopra elencate e l'imposta lorda;

- viene eliminata l'ulteriore detrazione (art. 2, D.L. n. 3/2020).

### **Proroga stato di emergenza e smartworking**

Alla luce della proroga dello stato di emergenza sanitaria Covid-19 fino al 31 marzo 2022 resta confermata fino a tale data anche la possibilità di ricorrere al lavoro agile con la procedura semplificata introdotta nel 2020. Sulla base del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile per la contrattazione collettiva, nazionale, aziendale e/o territoriale, sotto scritto il 7 dicembre 2021 dal Ministro del Lavoro Andrea Orlando e dalle Parti Sociali, la modalità smart working sarà fruibile su base volontaria, attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale che preveda il diritto di recesso: il lavoratore può rifiutare di svolgere la propria prestazione in smart working, senza che ciò possa

costituire giusta causa né giustificato motivo di licenziamento, né tantomeno rilevare sul piano disciplinare. L'accordo non individua un orario determinato, bensì delle fasce orarie, incompatibili con la nozione di straordinario, e il diritto alla disconnessione. L'azienda è tenuta a fornire la strumentazione al dipendente, salvo diversa volontà delle parti, e la contrattazione collettiva può individuare i luoghi idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

#### **Ammortizzatori sociali**

La platea dei lavoratori che possono accedere alla cassa integrazione si allarga anche ai lavoratori a domicilio e in possesso, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni alla data di presentazione della domanda.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi altro chiarimento.

Cordiali saluti.

**STUDIO PICCO**  
