

Decreto Fiscale: ecco le novità per il 2022

Sono molteplici gli adempimenti che cambiano o entrano in vigore con il nuovo anno appena cominciato. In particolare, i datori di lavoro si troveranno a dover gestire **nuove regole di tassazione delle retribuzioni** erogate ai lavoratori dipendenti, **nuove procedure paghe** e **obblighi di comunicazione**. Vediamo in dettaglio tutte le novità del 2022.

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 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.

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.

Via Scornigiana n. 52 H - 56121 Ospedaletto - PISA

Tel. 050 – 8068165 - Fax 050 – 80686166 – e-mail: info@confapipisa.it

www.confapi.it Codice Fiscale 01796090502

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.

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.

Aliquote e detrazioni IRPEF

A partire da quest'anno i datori di lavoro, nella loro qualità di sostituti d'imposta, dovranno applicare le aliquote IRPEF mantenendo la modalità di applicazione c.d. "a scaglioni". Le nuove aliquote sono così definite:

- 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.

Via Scornigiana n. 52 H - 56121 Ospedaletto - PISA

Tel. 050 – 8068165 - Fax 050 – 80686166 – e-mail: info@confapipisa.it

www.confapi.it Codice Fiscale 01796090502

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 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 inidonei 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.

Via Scornigiana n. 52 H - 56121 Ospedaletto - PISA

Tel. 050 – 8068165 - Fax 050 – 80686166 – e-mail: info@confapipisa.it

www.confapi.it Codice Fiscale 01796090502