



# Legge di Bilancio 2022: una prima lettura

Centro Studi Nazionale ANCL  
17/01/2022



# LE ALTRE NOVITA' PER IL LAVORO

- Francesco Geria, Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL



## ESONERI CONTRIBUTIVI PER IMPRESE IN CRISI – c. 119, L. n. 234/21

- § **L'esonero contributivo under 36** (art. 1, comma 10 Legge di Bilancio 2021) è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, **nel periodo ivi considerato**, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, **indipendentemente dalla loro età anagrafica**, 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 di rilevanti dimensioni.
- § **L'esonero è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 € annui.**
- § Il beneficio è riconosciuto, nei limiti di spesa previsti per ciascun anno, per gli anni 2022, 2023, 2024 e 2025.



## RIDUZIONE CONTRIBUTI CARICO LAVORATORI – c. 121, L. n. 234/21

**PIÙ SOLDI IN BUSTA PAGA  
CON IL TAGLIO  
DEL CUNEO FISCALE**

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 0,80%**:

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

### Requisito:

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 (€ 34.996,00 annui)

## RIDUZIONE CONTRIBUTI CARICO LAVORATORI – c. 121, L. n. 234/21

GLI EFFETTI SULLA BUSTA PAGA DEL 2022 DELLE MODIFICHE IRPEF, BONUS E DECONTRIBUZIONE INPS															
ANNO	Reddito ai fini fiscali del 2021	Retribuzione lorda del lavoratore	% INPS lavoratore	INPS lavoratore	Imponibile fiscale	imposta lorda	detrazione	ulteriore detrazione	Irpef netta	bonus irpef	imposta netta e bonus	Netto in busta paga	differenza 2022 rispetto al 2021	dettaglio differenze 2022/2021	Importo
2021	8.000,00 €	8.809,60 €	9,19%	809,60 €	8.000,00 €	1.840,00 €	1.880,00 €	- €	- €	- €	- €	8.000,00 €	70,48 €	diff.fiscale	- €
2022	8.000,00 €	8.809,60 €	8,39%	739,13 €	8.070,48 €	1.856,21 €	1.880,00 €		- €	- €	- €	8.070,48 €		diff. inps	- 70,48 €
2021	10.000,00 €	11.012,00 €	9,19%	1.012,00 €	10.000,00 €	2.300,00 €	1.789,80 €	- €	510,20 €	1.200,00 €	1.710,20 €	10.689,80 €	158,03 €	diff.fiscale	- 69,94 €
2022	10.000,00 €	11.012,00 €	8,39%	923,91 €	10.088,10 €	2.320,26 €	1.880,00 €		440,26 €	1.200,00 €	1.640,26 €	10.847,83 €		diff. inps	- 88,10 €
2021	15.000,00 €	16.518,00 €	9,19%	1.518,00 €	15.000,00 €	3.450,00 €	1.564,30 €	- €	1.885,70 €	1.200,00 €	3.085,70 €	14.314,30 €	422,71 €	diff.fiscale	- 290,57 €
2022	15.000,00 €	16.518,00 €	8,39%	1.385,86 €	15.132,14 €	3.483,04 €	3.087,90 €		395,13 €	- €	395,13 €	14.737,01 €		diff. inps	- 132,14 €
2021	20.000,00 €	22.024,01 €	9,19%	2.024,01 €	20.000,00 €	4.800,00 €	1.338,80 €	- €	3.461,20 €	1.200,00 €	4.661,20 €	17.738,80 €	319,52 €	diff.fiscale	- 143,33 €
2022	20.000,00 €	22.024,01 €	8,39%	1.847,81 €	20.176,19 €	4.744,05 €	2.626,18 €		2.117,87 €	- €	2.117,87 €	18.058,32 €		diff. inps	- 176,19 €
2021	28.001,00 €	30.834,71 €	9,19%	2.833,71 €	28.001,00 €	6.960,38 €	977,90 €	1.199,97 €	4.782,51 €	- €	4.782,51 €	23.218,49 €	196,00 €	diff.fiscale	50,68 €
2022	28.001,00 €	30.834,71 €	8,39%	2.587,03 €	28.247,68 €	6.786,69 €	1.953,50 €		4.833,19 €	- €	4.833,19 €	23.414,49 €		diff. inps	- 246,68 €
2021	30.000,00 €	33.036,01 €	9,19%	3.036,01 €	30.000,00 €	7.720,00 €	905,53 €	1.131,43 €	5.683,04 €	- €	5.683,04 €	24.316,96 €	233,25 €	diff.fiscale	31,04 €
2022	30.000,00 €	33.036,01 €	8,39%	2.771,72 €	30.264,29 €	7.492,50 €	1.778,42 €		5.714,08 €	- €	5.714,08 €	24.550,21 €		diff. inps	- 264,29 €
2021	35.000,00 €	38.542,01 €	9,19%	3.542,01 €	35.000,00 €	9.620,00 €	724,40 €	960,00 €	7.935,60 €	- €	7.935,60 €	27.064,40 €	152,87 €	diff.fiscale	- 152,87 €
2022	35.000,00 €	38.542,01 €	9,19%	3.542,01 €	35.000,00 €	9.150,00 €	1.367,27 €		7.782,73 €	- €	7.782,73 €	27.217,27 €		diff. inps	- €
2021	40.000,00 €	44.048,01 €	9,19%	4.048,01 €	40.000,00 €	11.520,00 €	543,28 €	- €	10.976,72 €	- €	10.976,72 €	29.023,28 €	944,90 €	diff.fiscale	- 944,90 €
2022	40.000,00 €	44.048,01 €	9,19%	4.048,01 €	40.000,00 €	10.900,00 €	868,18 €		10.031,82 €	- €	10.031,82 €	29.968,18 €		diff. inps	- €
2021	50.000,00 €	55.060,02 €	9,19%	5.060,02 €	50.000,00 €	15.320,00 €	181,03 €	- €	15.138,97 €	- €	15.138,97 €	34.861,03 €	738,97 €	diff.fiscale	- 738,97 €
2022	50.000,00 €	55.060,02 €	9,19%	5.060,02 €	50.000,00 €	14.400,00 €	- €		14.400,00 €	- €	14.400,00 €	35.600,00 €		diff. inps	- €
2021	55.000,00 €	60.566,02 €	9,19%	5.566,02 €	55.000,00 €	17.220,00 €	- €	- €	17.220,00 €	- €	17.220,00 €	37.780,00 €	670,00 €	diff.fiscale	- 670,00 €
2022	55.000,00 €	60.566,02 €	9,19%	5.566,02 €	55.000,00 €	16.550,00 €	- €		16.550,00 €	- €	16.550,00 €	38.450,00 €		diff. inps	- €
2021	60.000,00 €	66.072,02 €	9,19%	6.072,02 €	60.000,00 €	19.270,00 €	- €	- €	19.270,00 €	- €	19.270,00 €	40.730,00 €	570,00 €	diff.fiscale	- 570,00 €
2022	60.000,00 €	66.072,02 €	9,19%	6.072,02 €	60.000,00 €	18.700,00 €	- €		18.700,00 €	- €	18.700,00 €	41.300,00 €		diff. inps	- €
2021	75.000,00 €	82.590,02 €	9,19%	7.590,02 €	75.000,00 €	25.420,00 €	- €	- €	25.420,00 €	- €	25.420,00 €	49.580,00 €	270,00 €	diff.fiscale	- 270,00 €
2022	75.000,00 €	82.590,02 €	9,19%	7.590,02 €	75.000,00 €	25.150,00 €	- €		25.150,00 €	- €	25.150,00 €	49.850,00 €		diff. inps	- €



## **ESONERO PAGAMENTO QUOTE ACCANTONAMENTO TFR – c. 126 , L. n. 234/21**

È **prorogata** per gli anni 2022 e 2023 la disposizione di cui all'articolo 43-bis del Decreto Legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla Legge 16 novembre 2018, n. 130.

Pertanto, le **società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria**:

- le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria **negli anni 2019, 2020 e 2021**;
- **previa autorizzazione dell'Inps** a seguito di apposita richiesta;

**à sono esonerate dal pagamento:**

- a) **delle quote di accantonamento del TFR, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro**;
- b) **dal pagamento del contributo previsto in caso di licenziamento** (cd. ticket NASpl ai sensi dell'art. 2, comma 31 Legge n. 92/2012).

All'onere derivante dalla proroga di tale misura si provvede a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione.



## DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI MADRI – c. 137, L. n. 234/21

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

REQUISITI E CONDIZIONI	
<b>Decorrenza:</b>	dalla data del rientro nel posto di lavoro <u>dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità</u>
<b>Durata:</b>	per un periodo <u>massimo di un anno</u> a decorrere dalla data del predetto rientro

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



## FONDO PER IL SOSTEGNO PARITÀ DI GENERE – c. da 139 a 148 , L. n. 234/21

Il Presidente del Consiglio dei Ministri o l’Autorità politica delegata per le pari opportunità, anche avvalendosi del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, elabora, con il contributo delle amministrazioni interessate e delle associazioni di donne impegnate nella promozione della parità di genere e nel contrasto alla discriminazione delle donne, e adotta un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

Il Piano strategico ha l’obiettivo:

- di **individuare buone pratiche** per combattere gli stereotipi di genere;
- **colmare il divario di genere** nel mercato del lavoro;
- **raggiungere la parità nella partecipazione** ai diversi settori economici;
- affrontare il **problema del divario retributivo** e pensionistico;
- nonché **colmare il divario e conseguire l’equilibrio di genere** nel processo decisionale.

Per tali finalità sono istituiti, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l’integrazione delle politiche per la parità di genere.





## FONDO PER IL SOSTEGNO PARITÀ DI GENERE – c. da 139 a 148, L. n. 234/21

Al fine di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, **l'Osservatorio si avvale di un tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese.**

Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o dell'Autorità politica delegata:

- a) sono disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere;
- b) sono **stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere**, con particolare riferimento alla:
  - § **retribuzione corrisposta;**
  - § **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;**
  - § modalità di **coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità** nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

## APPRENDISTATO NEL SETTORE SPORTIVO – c. 154, L. n. 234/21

Per le società e le associazioni sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con contratto di **apprendistato professionalizzante** il **limite massimo di età** di cui all'articolo 44, comma 1, primo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **è ridotto a 23 anni**.

**Pertanto, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 23 anni (e non 29 anni).**

### «SFASATURA» tra D.Lgs n. 36/2021 e L. n. 234/2021 Disciplina apprendistato nel settore sportivo

Apprendistato «primo livello» e alta formazione	Regole art. 43 D.Lgs n. 81/2015 e a decorrere dal 01.01.2023 (art. 30, D.Lgs n. 36/2021)
Apprendistato professionalizzante	Regole art. 44 D.Lgs n. 81/2015 e a decorrere dal 01.01.2022

## DELOCALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE – c. da 224 a 238 , L. n. 234/21

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, il datore di lavoro che:



- nell'anno precedente, **abbia occupato con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente almeno 250 dipendenti**;
- che intenda **procedere alla chiusura** di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività;
- e con **licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50**;

à È tenuto a dare **comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura**.

### ATTENZIONE

Sono esclusi dall'ambito di tale procedura i datori di lavoro che si trovano in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa di cui al D.L. 24 agosto 2021, n. 118, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 ottobre 2021, n. 147.



## DELOCALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE – c. da 224 a 238, L. n. 234/21

### La procedura in sintesi

1) Almeno 90 giorni prima dell'avvio delle procedure di licenziamento collettivo di cui alla L. 223/91	<b>Comunicazione</b> di volontà alla chiusura azienda da inoltrare: <ul style="list-style-type: none"><li>• alle rappresentanze sindacali aziendali;</li><li>• alla rappresentanza sindacale unitaria;</li><li>• nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;</li><li>• e, contestualmente, alle Regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).</li></ul>
2) Entro 60 giorni dalla comunicazione di volontà alla chiusura	<b>Elaborazione del piano aziendale</b> di durata non superiore a 12 mesi per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura
2) Entro 30 giorni dalla presentazione del piano	<b>Discussione del piano aziendale</b> con le RSA e RSU alla presenza dei rappresentanti delle Regioni interessate, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL
4) Avvio successivamente alla chiusura della procedura precedente.	<b>Procedura licenziamenti collettivi</b>



## DELOCALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE – c. da 224 a 238 , L. n. 234/21

In caso di accordo sindacale:

- si procede alla **sottoscrizione del piano**, a seguito del quale il datore di lavoro assume l'impegno di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate;
- qualora il datore di lavoro avvii, **al termine del piano**, la **procedura di licenziamento collettivo**, **non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, che dispone il pagamento di una somma pari al contributo dovuto per il finanziamento della NASpl moltiplicato per tre.**

**Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo, né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.**



## DELOCALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE – c. da 224 a 238, L. n. 234/21

Il datore di lavoro:

- **in mancanza di presentazione del piano** o qualora il **piano non contenga gli elementi** indicati dalla normativa, il datore di lavoro è tenuto a **pagare il contributo** di cui al comma 35 dell'art. 2 L. n. 92/2012, **in misura pari al doppio (quindi 6 volte il cosiddetto ticket di licenziamento ordinario)**;
- qualora **avvii la procedura di licenziamento collettivo**, non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della L. n. 92/2012;

In caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale:

- **il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'art. 2, comma 35 Legge Fornero aumentato del 50%**;
- e qualora **avvii la procedura di licenziamento collettivo** non trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 35, della Legge n. 92/2012;
- qualora, decorsi i 90 giorni, il datore avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione l'art. 4, commi 5 e 6, della Legge n. 223/1991 (esame congiunto e sua conclusione entro 45 giorni).

**Tali somme devono essere corrisposte anche qualora il datore di lavoro sia inadempiente rispetto agli impegni assunti, ai tempi e alle modalità di attuazione del piano, di cui sia esclusivamente responsabile.**



## DELOCALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE – c. da 224 a 238, L. n. 234/21

Delocalizzazione e importo ticket licenziamenti dovuto	
Redazione piano aziendale secondo i requisiti e accordo raggiunto	Ticket licenziamento ordinario
Redazione piano aziendale secondo i requisiti e mancato accordo sindacale	Ticket licenziamento moltiplicato per 4,5 volte
Mancate condizioni o mancati requisiti del piano aziendale	Ticket licenziamento moltiplicato per 6 volte



## ASSUNZIONI LAVORATORI IN CIGS – c. da 243 a 247, L. n. 234/21

### DATORE DI LAVORO BENEFICIARIO:

à che assume con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** i lavoratori **beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale** di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

### AGEVOLAZIONE:

à **per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale** autorizzato ai sensi dell'articolo 22-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015 **che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.**

### DURATA:

à Il predetto contributo **non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici.**



### REQUISITI:

à il contributo **spetta** ai datori di lavoro privati che, **nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, **o a licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.





## ASSUNZIONI LAVORATORI IN CIGS – c. da 243 a 247, L. n. 234/21

Altre condizioni	
REVOCA DEL BENEFICIO FRUITO	L'eventuale <b>licenziamento del lavoratore</b> assunto per il quale è riconosciuto il beneficio contributivo, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con gli stessi livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto, <b>effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.</b>
COMPUTO PERIODO RESIDUO UTILE	La <b>predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori</b> di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi della normativa.
DIMISSIONI LAVORATORE	Il <b>beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.</b>



## **ASSUNZIONI LAVORATORI IN CIGS – c. da 243 a 247, L. n. 234/21**

Il beneficio **è riconosciuto pro quota** anche **qualora i lavoratori beneficiari** del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, **costituiscano una cooperativa** ai sensi dell'articolo 23, comma 3-quater, del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134.

**Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 del Temporary Framework e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3 del TFUE, all'autorizzazione della Commissione europea.**



## APPRENDISTI IN CIGS PER ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE – c. 248, L. n. 234/21

A decorrere 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 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.**



## **COSTITUZIONE DI COOPERATIVE – c. 253 e 254, L. n. 234/21**

Al fine di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione e assicurare la continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, alle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2022, è riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL:

- per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa;
- nel limite massimo di importo pari a 6.000€ su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.



## DECONTRIBUZIONE AGRICOLTURA – c. 520, L. n. 234/21

Prorogata anche per l'anno 2022 la decontribuzione per il settore agricolo di cui all'articolo 1, comma 503, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160.

BENEFICIARI E CONDIZIONI	AGEVOLAZIONE
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99</li></ul>	à è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Con <b>età inferiore a quarant'anni</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo</b> presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.</li><li>• <b>per un periodo massimo di 24 mesi,</b></li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Con riferimento alle <b>nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022</b></li></ul>	

**L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (Es aliquote ridotte zone montane)**



## RIDUZIONE CONTRIBUZIONE APPRENDISTATO – c. 645, L. n. 234/21

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per l'anno 2022:

- per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- riconosciuto ai uno **sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta.**

### CONDIZIONI

- I contratti di apprendistato devono essere **stipulati nell'anno 2022**
- Essere **datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9**
- Il **beneficio è concesso per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.**



## RIDUZIONE CONTRIBUZIONE APPRENDISTATO – c. 645, L. n. 234/21

### **Circolare n. 87 del 18 giugno 2021**

Legge di Bilancio 2020 (all'articolo 1, comma 8 della legge 27 dicembre 2019, n. 160)  
e per anno 2021 Decreto Ristori (all'articolo 15-bis, comma 12 Legge 18 dicembre 2020, n. 176).

*Tabella A – Aliquote contributive per datori di lavoro con più di 9 dipendenti*

<b>Aliquota c/datore di lavoro</b>	<b>Aliquota c/lavoratore</b>
<b>5% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpI + non assoggettabilità al contributo di licenziamento, se in possesso dei requisiti generali per fruire degli incentivi all'occupazione</b>	<b>5,84% per tutta la durata del periodo di formazione</b>
<b>10% + 1,61% a finanziamento dell'ASpI, per tutti gli altri casi</b>	

*Tabella B – Aliquote contributive per datori di lavoro fino a 9 dipendenti*

<b>Aliquota c/datore di lavoro</b>	<b>Aliquota c/lavoratore</b>
<b>1° anno: 1,5%</b> <b>2° anno: 3%</b> <b>3° anno: 5% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpI + non assoggettabilità al contributo di licenziamento, se in possesso dei requisiti generali per fruire degli incentivi all'occupazione</b>	<b>5,84% per tutta la durata del periodo di formazione</b>
<b>10% + 1,61% a finanziamento dell'ASpI, a partire dal 3° anno di apprendistato, per tutti gli altri casi</b>	



## RIDUZIONE CONTRIBUZIONE APPRENDISTATO – c. 645, L. n. 234/21

### **Circolare n. 87 del 18 giugno 2021**

Legge di Bilancio 2020 (all'articolo 1, comma 8 della legge 27 dicembre 2019, n. 160)  
e per anno 2021 Decreto Ristori (all'articolo 15-bis, comma 12 Legge 18 dicembre 2020, n. 176).

*Tabella C – Incentivo previsto per il 2020-2021 (datori di lavoro fino a 9 dipendenti)*

<b>Aliquota c/datore di lavoro</b>	<b>Aliquota c/lavoratore</b>
<b>1°, 2°, 3° anno: 0% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpI + non assoggettabilità al contributo di licenziamento</b>	<b>5,84% per tutta la durata del periodo di formazione</b>
<b>10% + esenzione dell'aliquota a finanziamento dell'ASpI + non assoggettabilità al contributo di licenziamento, se in possesso dei requisiti generali per fruire degli incentivi all'occupazione, a partire dal 4° anno di apprendistato</b>	



## AGEVOLAZIONI PER LO SPORT – c. 923, L. n. 234/21

Al fine di sostenere le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e **operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento**, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 ottobre 2020, sono sospesi:

### Versamenti e adempimenti sospesi:

- |  |   |
|--|---|
| a) dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022   | <ul style="list-style-type: none"><li>• i <u>termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte</u>, di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta.</li></ul> |
| b) dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022   | <ul style="list-style-type: none"><li>• i <u>termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria</u></li></ul>  |
| c) i termini dei versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto in scadenza nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022; |   |
| d) i termini relativi ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 10 gennaio 2022 al 30 aprile 2022.                     |   |





Il presente materiale sarà  
disponibile  
su [www.ancl.it](http://www.ancl.it)