



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 21 gennaio 2022

Circolare n. 04/2022

LEGGE DI BILANCIO 2022 - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

PREMESSA

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 49/L alla Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021 la Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, contenente il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”.

La Legge di Bilancio 2022 è in vigore dal 1° gennaio 2022.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse in materia di lavoro: i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell’articolo 1 della legge in esame.

DISPOSIZIONI PRINCIPALI IN MATERIA DI LAVORO

- **MODIFICHE AL REGIME DI TASSAZIONE DEL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE DAL PERIODO D’IMPOSTA 2022** (commi da 2 a 7)
- **RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI** (commi da 191 a 220)

Date la rilevanza degli argomenti sopra riportati, lo Studio trasmetterà ai sigg. Clienti specifici approfondimenti degli stessi nelle prossime circolari.

LIMITE ALLE COMPENSAZIONI DI CREDITI FISCALI E CONTRIBUTI (comma 72)

Viene confermato a **2 milioni di euro**, in via definitiva, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il limite annuo dei crediti di imposta e dei contributi compensabili mediante Mod. F24, ovvero rimborsabili ai soggetti intestatari di conto fiscale. La Legge di Bilancio 2022, dunque, stabilizza tale misura.

ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI REDDITO DI CITTADINANZA (commi da 73 a 84)

E’ stabilito il rifinanziamento del reddito di cittadinanza, con un ampliamento delle risorse disponibili per gli anni dal 2022 al 2029, nonché modifiche normative che prevedono, tra l’altro, maggiori verifiche sui requisiti di accesso e decurtazione dell’assegno nell’ipotesi di rifiuto della prima offerta congrua di lavoro.

In particolare, **l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore**, entro i limiti dell’importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all’atto dell’assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità, **viene esteso**, essendo riconosciuto sulla base della Legge di Bilancio 2022 non solo in



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

caso di assunzione a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, come in precedenza, ma **anche con contratto a tempo determinato e con contratto a tempo parziale**.

Alle agenzie per il lavoro viene consentito lo svolgimento di attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc e ad esse è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di tale attività, il 20% dell'incentivo a favore dei datori di lavoro (ai quali viene detratto).

“QUOTA 102” (commi 87 e 88)

Per il triennio 2019-2021 il legislatore aveva introdotto in via sperimentale la cosiddetta “Quota 100”, ovvero la possibilità per i lavoratori iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima gestite dall'INPS, nonché ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata, di conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e di un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni.

La Legge n. 234/2021 prevede che i suddetti requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva siano determinati in **64 anni di età e 38 anni di contributi per i soggetti che maturano i requisiti entro il 2022** (c.d. Quota 102).

Analogamente a quanto previsto per la Quota 100, anche il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2022 può essere esercitato successivamente alla predetta data.

Ai fini del perfezionamento del requisito è valida tutta la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata, fermo restando il perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione al netto dei periodi di malattia, disoccupazione e prestazioni equivalenti.

Il requisito contributivo richiesto per la pensione anticipata può essere perfezionato, su domanda dell'interessato, anche cumulando tutti i periodi assicurativi versati o accreditati presso l'AGO, le forme sostitutive ed esclusive della medesima gestione dell'INPS e la Gestione Separata.

La pensione in quota 102 (così come quella in quota 100) non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

APE SOCIALE (commi da 91 a 93)

Viene prorogata fino al 31 dicembre 2022 la possibilità di usufruire del cosiddetto APE Sociale.

L'APE sociale, introdotto con la Legge n. 232/2016, consiste in una indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.

OPZIONE DONNA (comma 94)

Viene prolungato il termine di scadenza per esercitare la cosiddetta opzione donna.

In considerazione di ciò, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna le **lavoratrici devono aver maturato, entro il 31 dicembre 2021, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (lavoratrici dipendenti) o 59 anni (lavoratrici autonome)**.

È richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente, mentre non è richiesta la cessazione dell'attività svolta in qualità di lavoratrice autonoma.

Ai fini del perfezionamento del requisito è valida tutta la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurata, a patto che l'interessata sia titolare di 35 anni di contribuzione escludendo i periodi di malattia, disoccupazione e prestazioni equivalenti, se richiesto dalla gestione



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico (lavoratrici dipendenti del settore privato).

Il personale del comparto scuola e AFAM, entro il 28 febbraio 2022, può presentare domanda di cessazione dal servizio con effetto dall'inizio, rispettivamente, dell'anno scolastico o dell'anno accademico.

TRASFERIMENTO DALL'INPGI ALL'INPS DELLA GESTIONE PER I GIORNALISTI DIPENDENTI (commi da 103 a 118)

Con effetto dal 1° luglio 2022:

- ✓ è trasferita all'INPS, che succede nei relativi rapporti attivi e passivi, la funzione previdenziale svolta dall'INPGI in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria;
- ✓ sono iscritti all'assicurazione generale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nonché, con evidenza contabile separata, i titolari di posizioni assicurative e titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti già iscritti presso la medesima forma;
- ✓ il regime pensionistico dei suddetti soggetti viene uniformato, nel rispetto del principio del *pro-rata*, a quello degli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD).

A decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, i trattamenti di disoccupazione e di CIG, nonché l'assicurazione infortuni sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI.

A partire dal 1° gennaio 2024 trova applicazione la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al FPLD.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DA AZIENDE IN CRISI (comma 119)

Viene introdotto un nuovo incentivo all'assunzione rivolto alle aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato, nel corso dell'anno 2022, 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 prevista dall'art. 1, comma 852, della Legge n. 296/2006.

L'incentivo spettante è quantificato nel **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi a far data dall'assunzione del lavoratore**, ovvero 48 mesi laddove l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Non trova applicazione all'esonero in esame alcun limite anagrafico per i lavoratori. Pertanto, l'esonero per l'assunzione di lavoratori provenienti da aziende in crisi spetta indipendentemente dall'età anagrafica degli stessi.

L'incentivo è riconosciuto nel limite delle risorse attualmente stanziato.

RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL LAVORATORE (comma 121)

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, i lavoratori dipendenti con una retribuzione imponibile previdenziale mensile non superiore a 2.692,00 euro, beneficeranno di una **riduzione dell'aliquota contributiva a loro carico nella misura di 0,8 punti percentuali**.

In considerazione dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE - PROROGA MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO (commi da 122 a 130 e comma 200)

La dotazione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del DL n. 185/2008, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 2/2009, è incrementata di 321,4 milioni di euro per l'anno 2022 e 300 milioni di euro dall'anno 2023.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO (comma 134)

Il congedo di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, viene reso strutturale con durata pari, rispettivamente, a **10 giorni e 1 giorno**.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE LAVORATRICI MADRI (comma 137)

In via sperimentale, per l'anno 2022, viene riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato.

L'esonero contributivo opera, nella misura del **50% dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre**,

- ✓ dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità,
- ✓ per un periodo massimo di un anno a partire dalla predetta data di rientro.

La disposizione fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

RIDUZIONE DELL'ETÀ MASSIMA PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER LE SOCIETÀ SPORTIVE (comma 154)

Le società e le associazioni sportive professionistiche, a partire dal 1° gennaio 2022, potranno stipulare contratti di apprendistato professionalizzante solamente **con lavoratori di età inferiore a 23 anni**.

Di fatto, per tali soggetti viene ridotta l'età massima per la quale è legittima l'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante, ora pari a 22 anni e 364 giorni (quindi l'assunzione sarà legittima fino al giorno antecedente il compimento del 23° anno di età del lavoratore).

NASPI (commi 221 e 222)

Com'è noto, la NASpl è un'indennità riconosciuta dall'INPS ai lavoratori dipendenti che hanno involontariamente perso il lavoro e che presentano i seguenti requisiti:

- ✓ stato di disoccupazione;
- ✓ almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

Con la Legge di Bilancio 2022 **tale ultimo requisito temporale non trova più applicazione per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022**.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la NASpl viene estesa anche agli operai agricoli a tempo indeterminato, dipendenti di cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla Legge n. 240/1984.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Si dispone che, per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 1° gennaio 2022, l'indennità di disoccupazione sia ridotta del 3% al mese a partire dal primo giorno del sesto mese di fruizione (e non più del quarto mese di fruizione). Per i beneficiari di NASpl che abbiano compiuto 55 anni alla data di presentazione della domanda, la riduzione decorre dal 1° giorno dell'ottavo mese di fruizione.

DIS-COLL (comma 223)

Con riferimento all'indennità di **disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa**, la Legge di Bilancio 2022 introduce le seguenti novità per gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022:

- ✓ riduzione dell'indennità del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese (e non più del quarto mese) di fruizione;
- ✓ erogazione mensile della DIS-COLL per un numero di mesi pari a quelli di contribuzione (anziché pari alla metà di quelli di contribuzione) accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro fino al verificarsi dello stesso. Si ricorda che, ai fini della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione;
- ✓ l'indennità DIS-COLL non può in ogni caso essere corrisposta per un periodo superiore a 12 mesi (in precedenza 6 mesi);
- ✓ per i periodi di fruizione della DIS-COLL viene riconosciuta una contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile entro un limite di retribuzione mensile pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso.

Infine, sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i collaboratori, assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci, è dovuta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpl.

CESSAZIONI DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE NEL TERRITORIO NAZIONALE (commi da 224 a 238).

Al fine di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo, si introducono alcuni vincoli procedurali per i licenziamenti, di numero superiore a 50, connessi alla chiusura di attività produttive nel territorio nazionale.

In particolare, le imprese interessate sono tenute a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura:

- ✓ alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente,
- ✓ alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento di contributi in favore dell'INPS.

MATERNITÀ: LAVORATRICI AUTONOME E PARASUBORDINATE (comma 239)

L'indennità di maternità viene estesa di ulteriori 3 mesi a partire dal termine del periodo di maternità in favore:

- ✓ dei soggetti iscritti alla Gestione separata INPS i quali esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo svincolata dall'iscrizione ad albi professionali ovvero dal versamento di contributi alle casse di previdenza;



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

- ✓ delle collaboratrici iscritte in via esclusiva alla Gestione separata INPS;
- ✓ delle lavoratrici autonome iscritte all'INPS quali coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne;
- ✓ delle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme di previdenza obbligatorie.

L'accesso alle ulteriori mensilità è riservato alle lavoratrici che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo (per le famiglie di operai e impiegati).

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL NUOVO TRATTAMENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (commi da 243 a 247)

Viene prevista una fattispecie particolare di trattamento straordinario di integrazione salariale volta a sostenere le transizioni occupazionali e della durata massima di 12 mesi.

I datori di lavoro privati che dovessero assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, i lavoratori beneficiari di tale trattamento straordinario di integrazione salariale, potranno beneficiare, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di **un incentivo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore, e comunque per un periodo massimo di 12 mesi.**

L'incentivo spetta anche, pro quota, anche nel caso in cui i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale costituiscano una cooperativa alla quale i titolari dell'azienda di provenienza trasferiscano la stessa azienda in cessione o in affitto.

In particolare:

- ✓ osta alla concessione dell'incentivo il fatto che il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva;
- ✓ il licenziamento del lavoratore assunto con l'incentivo, ovvero 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 con l'incentivo, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca del contributo e il recupero del beneficio già fruito;
- ✓ ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'incentivo, l'eventuale revoca ai sensi del punto precedente non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con l'incentivo in parola;
- ✓ in caso di dimissioni del lavoratore il beneficio è riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

L'applicazione del beneficio in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, nell'ambito del Temporary Framework del periodo emergenziale.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CON LAVORATORI BENEFICIARI DI TRATTAMENTI STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (comma 248)

Dal 1° gennaio 2022 i datori di lavoro potranno usufruire della norma che consente loro di assumere con un contratto di apprendistato professionalizzante, in deroga ai limiti di età anagrafica, non soltanto per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ma anche per i lavoratori che beneficiano del trattamento straordinario di integrazione salariale.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

COOPERATIVE DI LAVORATORI (commi 253 e 254)

Ai fini della promozione di interventi a salvaguardia dell'occupazione ed a garanzia della continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, l'esonero dal versamento dei 100% dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro è riconosciuto alle società cooperative che si costituiscono, dal 1° gennaio 2022.

L'esonero compete:

- ✓ con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL,
- ✓ per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile.

È fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

INCENTIVI APPRENDISTATO DUALE (comma 645)

I contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato duale) stipulati

- ✓ nel corso dell'anno 2022,
- ✓ da parte di aziende che impiegano fino a 9 addetti,

godranno di uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta (1,5%, 3% e 10% rispettivamente per il primo, secondo e terzo anno di apprendistato), per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

TIROCINIO (commi da 720 a 726)

Il tirocinio viene definito come "il 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."

Si distingue, all'interno di tale categoria, il tirocinio di matrice curriculare, ossia quel tirocinio funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto.

Si affida al Governo e alle Regioni la conclusione, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge in commento di un accordo per la definizione di linee guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari.

In caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione si applica una sanzione amministrativa a carico del trasgressore. L'ammontare della sanzione, proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, varia da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente

alle previsioni di cui alla Legge n. 689/1981.

Si precisa, altresì, che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di un rapporto di lavoro dipendente. In caso di svolgimento fraudolento del tirocinio, con elusione di tali disposizioni, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. Resta ferma la possibilità di riconoscere, su domanda del tirocinante, la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

I tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria da parte del soggetto ospitante.

MISURE IN MATERIA DI CONVENZIONI DI TIROCINIO DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO (comma 731)

Si prevede l'esenzione dall'imposta di bollo per le convenzioni relative allo svolgimento di tirocini di formazione e orientamento.

DOCENTI E RICERCATORI RIENTRATI IN ITALIA: AGEVOLAZIONI FISCALI (comma 763).

La possibilità del ricorso all'applicazione delle agevolazioni fiscali previste per il rientro dei cervelli **viene esteso ai docenti e ricercatori rientrati in Italia prima del 2020.**

In particolare, si ricorda che ai docenti o ricercatori,

- ✓ che siano stati iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che hanno già trasferito in Italia la residenza prima dell'anno 2020
- e
- ✓ che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime di incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero,

è data la possibilità di optare per l'applicazione delle disposizioni che consentono l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente o autonomo del 90% degli emolumenti percepiti e l'esclusione degli stessi emolumenti dalla formazione del valore della produzione netta dell'IRAP.

SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI E DEGLI ADEMPIMENTI PER SOCIETÀ E FEDERAZIONI SPORTIVE (commi 923 e 924).

È disposta, per 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 che operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020 la sospensione dei termini relativi:

- ✓ ai versamenti di ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilati che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- ✓ agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL, dal 1° gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- ✓ ai versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto in scadenza nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022;
- ✓ ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 10 gennaio 2022 al 30 aprile 2022.

I versamenti sospesi sopra richiamati sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2022 ovvero mediante rateizzazione fino a un massimo di sette rate mensili di uguale importo, pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo. Il versamento della prima rata avviene entro il 30 maggio 2022, senza interessi.

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.