



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA

MILANO, 15 FEBBRAIO 2022

**SPETTABILE
Clientela**

**OGGETTO: LE NOVITA' FISCALI DI QUESTO NUOVO ANNO
DENUNCIA LEGGE SULLA PARITA' UOMO DONNA- NOVITA'.**

Spettabili aziende,

molti di voi, hanno già ricevuto le buste paga, ed hanno già avuto modo di verificare le novità che, di seguito, andiamo a riepilogare.

La Legge di Bilancio per l'anno 2022, ha diminuito il cuneo fiscale sul lavoro e le aliquote marginali effettive. In primis, una rilevante modifica ha riguardato gli scaglioni e le aliquote, secondo lo schema che segue:

ALIQUOTE FINO AL 31 DICEMBRE 2021

Fino a 15.000 euro	aliquota 23%
Da 15.000,01 a 28.000 euro	aliquota 27%
Da 28.000,01 ad 55.000 euro	aliquota 38%
Da 55.000,01 a 75.000 euro	aliquota 41%
Oltre 75.000 euro	aliquota 43%

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

ALIQUOTE DAL 1° GENNAIO 2022

Fino a 15.000 euro	aliquota 23%
Dal 15.000,01 a 28.000 euro	aliquota 25%
Da 28.000,01 a 50.000 euro	aliquota 35%
Oltre 50.000 euro	aliquota 43%

Le detrazioni vengono ridisegnate come segue:

IRPEF 2022: detrazioni per i lavoratori dipendenti

(art 13 comma 1 lett a), b) e c) TUIR

REDDITO	Importo della detrazione
Fino a 15mila	1.880 (non inferiore a 690 o se a tempo determinato non inferiore a 1.380)
Oltre 15.000 fino a 28.000	$1.910 + 1.190 * (28.000 - \text{reddito}) / 13.000$
Oltre 28.000 fino a 50.000	$1.910 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000	0

IRPEF 2022: detrazioni per redditi da pensione

(art 13 comma 3 lett a), b) e c) TUIR)

REDDITO	Importo della detrazione
Fino a 8.500	1.955 (non inferiore a 713)
Oltre 8.500 fino a 28.000	$700 + (1.955 - 700) * (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 8.500)$
Oltre 28.000 fino a 50.000	$700 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000	0

IRPEF 2022: detrazioni per redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e altri redditi

(art 13 comma 5 lett a), b) TUIR)

REDDITO	Importo della detrazione
Fino a 5.500	1.265
Oltre 5.500 fino a 28.000	$500 + (1.265 - 500) * (28.000 - \text{reddito}) / (28.000 - 5.500)$
Oltre 28.000 fino a 50.000	$500 * (50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)$
Oltre 50.000	0

Per evitare perdite nel cambio delle regole IRPEF si prevedono inoltre ulteriori detrazioni per le varie categorie come segue:

- lavoro dipendente da **25.000 a 35.000** l'importo della detrazione si incrementa di **65 euro**
- pensionati da **25.000 a 29.000** l'importo della detrazione si incrementa di **50 euro**
- lavoro autonomo da **11.000 a 17.000** l'importo della detrazione si incrementa di **50 euro**

Inoltre va precisato che i lavoratori dipendenti con redditi sotto i 28.000 euro e in particolare:

- per chi resta **sotto i 15.000 euro** continua ad essere riconosciuto anche nel 2022 il trattamento integrativo di 1.200 euro
- per chi risulta nella **fascia tra i 15.000 e i 28.000 euro** continua ad essere riconosciuto il trattamento integrativo fino a un massimo

di **1.200 euro** a condizione che **la somma delle seguenti detrazioni sia superiore all'imposta lorda:**

- detrazioni per i carichi di famiglia;
- detrazioni per i redditi da lavoro;
- detrazioni per gli interessi passivi sui mutui relativi a terreni e abitazione principale contratti entro il 31 dicembre 2021;
- detrazioni per spese di ristrutturazione e riqualificazione energetica sostenute fino al 31 dicembre 2021.

NUOVA LEGGE PARITA' UOMO DONNA: LEGGE 162/2021

Con [Legge 5 novembre 2021, n. 162](#), il legislatore è intervenuto in materia di pari opportunità nel contesto lavorativo al fine di rafforzare la tutela già offerta dal [D.Lgs. n. 198/2006](#) (c.d. Codice delle Pari Opportunità), inserendo un inedito sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo l'apparato di sanzioni e controlli ([Legge 5 novembre 2021, n. 162](#) - G.U. 18 novembre 2021, n. 275).

Un concetto più esteso di discriminazione, nella quale possono rientrare anche un'organizzazione o un orario di lavoro che svantaggiano determinate categorie di lavoratori. Un rapporto più dettagliato sulla situazione del personale, chiesto ogni due anni alle aziende con almeno 50 dipendenti, che dovrà riportare anche le retribuzioni e i premi riconosciuti ai lavoratori dei due sessi. Una certificazione di parità di genere, attribuita alle aziende per attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità: le imprese che la avranno, otterranno uno sconto dell'1% (fino a 50mila euro all'anno) sui contributi da versare.



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

La legge in analisi introduce rilevanti modifiche anche ai termini e contenuti dell'onere [ex art. 46](#) del D.Lgs. n. 198/2006: la redazione, con cadenza biennale, di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Tale onere ricade su base obbligatoria sulle aziende pubbliche e private che occupano **oltre cinquanta dipendenti** (a fronte del precedente limite fissato alle aziende che occupavano oltre cento dipendenti) e su **base volontaria** sulle aziende pubbliche e private che occupano fino a **cinquanta dipendenti**, che invece ne erano prima completamente escluse.

Variano anche le modalità di redazione e trasmissione del rapporto che ora deve essere redatto in **modalità esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, mentre la consigliera e il consigliere di parità competenti per territorio vi accedono mediante identificativo univoco.

La nuova legge sostituisce inoltre i contenuti dei commi 2 e 3 dell'[articolo 46](#) del Codice, dando rilievo al compito del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, di fornire le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare

- (i) il **numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile** (incluso il numero delle lavoratrici in stato di gravidanza e dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno);
- (ii) l'importo e le **differenze tra le retribuzioni fisse e variabili** dei lavoratori di ciascun sesso;
- (iii) l'**inquadramento contrattuale**;
- (v) la **funzione svolta da ciascun lavoratore** occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sulle procedure di accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché sulle modalità di accesso

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

5

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda in modo di essere in condizione di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice.

La nuova legge interviene anche rafforzando il **profilo sanzionatorio**. In particolare, qualora l'inottemperanza all'obbligo di tramettere il rapporto si protragga oltre 12 mesi, è disposta la **sospensione per un anno dei benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda.

All'Ispettorato nazionale del lavoro è dato il compito di verificare la veridicità dei rapporti, venendo sanzionate la mendacia o l'incompletezza del rapporto con una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 Euro.

Le aziende pubbliche e private tenute a redigere e a trasmettere ai sindacati il rapporto biennale sulla situazione del personale saranno quelle con più di 50 dipendenti (e non più oltre 100, come finora): per il settore privato sono quasi 30mila aziende, che occupano 6,9 milioni di addetti, cioè la metà di tutti i lavoratori del privato. Le aziende sotto 50 dipendenti potranno redigere il rapporto su base volontaria.

Tutte le imprese che redigono il rapporto, per obbligo o su base volontaria, potranno accedere al sistema di certificazione della parità di genere. Chi la otterrà, potrà avere gli sgravi contributivi, nel limite di spesa di 50 milioni nel 2022.

Ritourneremo meglio e più sull'argomento, in prossimità della scadenza del 30 aprile 2022. Cordiali saluti.

CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015