



STUDIO
MARINO

Chiedilo alla Consulente del Lavoro

Webinar 28 ottobre - Laura Quassolo



FOCUS su: Nuovi Congedi Parentali



Ottobre 2022

Speciale Nuovi Congedi

1. Congedo alternativo del padre
2. Congedo obbligatorio del padre
3. Maternità Flessibile e Posticipata
4. Congedo Parentale
5. Congedo Straordinario
6. Permessi 104



Congedi di Paternità e Congedi Parentali

Il Finalità della norma



In attuazione della **Direttiva (UE) 2019/1158** del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, è stato adottato il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, entrato **in vigore il 13 agosto 2022**, nel quale è stato previsto un **ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei cd. caregiver familiari**, *“al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare”* (art. 1, comma 1, d.lgs. 105/2022).

Ottobre 2022

Speciale Nuovi Congedi

1. **Congedo alternativo del padre**
2. Congedo obbligatorio del padre
3. Maternità Flessibile e Posticipata
4. Congedo Parentale
5. Congedo Straordinario
6. Permessi 104



Congedo di Paternità

Congedi di Paternità Alternativo



Congedo di paternità alternativo (Art. 28 T.U Maternità)

Il padre lavoratore ha diritto di **astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità** o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di **morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino** al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano **anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma** avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al **padre lavoratore autonomo**, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. (33) (35)



Modalità di richiesta:

Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis deve:

- Effettuare la domanda all'INPS
- Presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste;

In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

Ottobre 2022

Speciale Nuovi Congedi

1. Congedo alternativo del padre
2. **Congedo obbligatorio del padre**
3. Maternità Flessibile e Posticipata
4. Congedo Parentale
5. Congedo Straordinario
6. Permessi 104



Congedo di Paternità

Congedi di Paternità Obbligatorio



L'attuale congedo obbligatorio di paternità:

- a) spetta per un **periodo di dieci giorni lavorativi**;
- b) è fruibile dai **due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita**;
- c) **non è frazionabile ad ore** ma può essere utilizzato **anche in modo non continuativo**;
- d) è **fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio**, entro lo stesso arco temporale;
- e) si applica **anche al padre adottivo o affidatario**;
- f) può essere fruito **anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice**;
- g) è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del **congedo di paternità alternativo** nei casi previsti dall'articolo 28 del T.U.;
- h) dà diritto a **un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione** ed, in particolare, il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, cc. da 2 a 7, e dell'art. 23 (art. 29 T.U. nuova formulazione) e il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 (art. 30 T.U. nuova formulazione);
- i) **è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.**

Congedo di Paternità

Congedo Obbligatorio del Padre



Divieto di Licenziamento:

Vige, inoltre, il **divieto di licenziamento del padre lavoratore** in caso di fruizione del congedo di cui agli articoli 27-bis e 28, per la durata del congedo stesso e **fino al compimento di un anno di età del bambino** (art. 54, c. 7, T.U.);

In caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità **spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento** (indennità di preavviso, NASPI) e non è tenuto al preavviso (art. 55, cc. 1 e 2 T.U.).

Convalida delle dimissioni:



Devono essere convalidate esclusivamente **davanti all'ITL di competenza** le dimissioni presentate:

- Dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza,
- Dal **lavoratore** o dalla lavoratrice **durante i primi 3 anni di vita del bambino** (o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, oppure, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalla comunicazione delle proposta di incontro con il minore o dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento).

Congedo di Paternità

Congedo Obbligatorio del Padre



Modalità di richiesta e pagamento

Per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve **comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, “con un anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto”.

Per i lavoratori per cui è previsto il pagamento da parte del datore di lavoro, l'azienda anticiperà l'indennità INPS che verrà compensata nell'UNIEMENS con i contributi dovuti.

Ottobre 2022

Speciale Nuovi Congedi

1. Congedo alternativo del padre
2. Congedo obbligatorio del padre
3. **Maternità Flessibile e Posticipata**
4. Congedo Parentale
5. Congedo Straordinario
6. Permessi 104



Congedo di Maternità

Maternità flessibile e posticipata

Tipologia di Congedo di Maternità	Distribuzione
Ordinario	2 mesi prima del parto + 3 mesi dopo il parto
Flessibile	1 mese prima del parto +4 mesi dopo il parto
Posticipato	5 mesi dopo il parto

Novità procedurali relative a Congedo Flessibile e Posticipato:

Viene meno l'obbligo di produrre all'INPS la documentazione sanitaria che attesti l'assenza di pregiudizio per la salute della gestante e del nascituro, per continuare l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo e del nono mese di gravidanza.

Permane, invece, **l'obbligo di produrre tale documentazione sanitaria ai datori di lavoro e ai committenti.**

Congedo di Maternità

Maternità flessibile e posticipata

Congedo di maternità in forma flessibile: documenti e scadenze

1. Le lavoratrici dipendenti devono acquisire, **nel corso del settimo mese di gravidanza**, da un medico specialista (ginecologo) del SSN, o con esso convenzionato, le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa, durante l'ottavo mese, non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Acquisite tali certificazioni, **le lavoratrici devono presentarle solo al proprio datore di lavoro**, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa nell'ottavo mese.
3. La lavoratrice avrà, quindi, diritto a **un'astensione post partum che sarà data da un numero di giorni pari a quelli lavorati nel corso dell'ottavo mese.**

In fase di **presentazione telematica della domanda**, sarà sufficiente per la lavoratrice **dichiarare di volersi avvalere della flessibilità**, inserendo il numero dei giorni.

Resta fermo, invece, **l'obbligo di invio del certificato telematico di gravidanza**, adempimento che deve essere effettuato dal medico del SSN o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico.

L'Istituto si limiterà ad effettuare gli ordinari controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, in caso di flessibilità, verificherà:

1. che la data di inizio del congedo, comunicata nella domanda telematica, sia ricompresa nell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza;
2. l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità;
3. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
4. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli;
5. l'effettiva astensione dal lavoro durante i 5 mesi di maternità con flessibilità.

Congedo di Maternità

Maternità flessibile e posticipata

Astenzione dal lavoro esclusivamente dopo il parto: documenti e scadenze

è riconosciuta alle lavoratrici “la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che:

- il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e
- il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”.

Scadenze:

Le lavoratrici dipendenti devono produrre, solamente al proprio datore di lavoro, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, i certificati medici, attestanti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In fase di presentazione della domanda telematica sul sito INPS, le lavoratrici dovranno solamente dichiarare di volere fruire della maternità esclusivamente dopo il parto, senza allegare le relative attestazioni mediche. Resta fermo, anche in tale caso, l'obbligo di trasmissione all'INPS del certificato telematico di gravidanza, da parte di un medico del SSN o con esso convenzionato.

Ottobre 2022

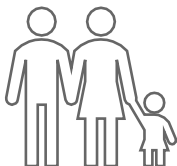
Speciale Nuovi Congedi

1. Congedo alternativo del padre
2. Congedo obbligatorio del padre
3. Maternità Flessibile e Posticipata
4. **Congedo Parentale**
5. Congedo Straordinario
6. Permessi 104



Congedo Parentale

Limiti temporali



Alla madre e al padre, fino **al dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un **periodo indennizzabile di 3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore; entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a **un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi**, per un **periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano invariati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U.:

- **la madre può fruire di massimo 6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **il padre può fruire di massimo 6 mesi** (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire **complessivamente massimo di 10 mesi** di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Congedo Parentale

Limiti temporali

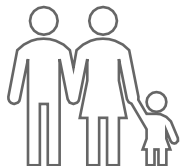


Al **genitore solo**, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto **l'affidamento esclusivo del figlio** ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, **di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione.**

Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Congedo Parentale

Limiti temporali



Per i periodi di congedo parentale **ulteriori ai 9 mesi indennizzabili** per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), **un'indennità pari al 30 per cento** della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia **inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria**.

Congedo Parentale

Limiti temporali

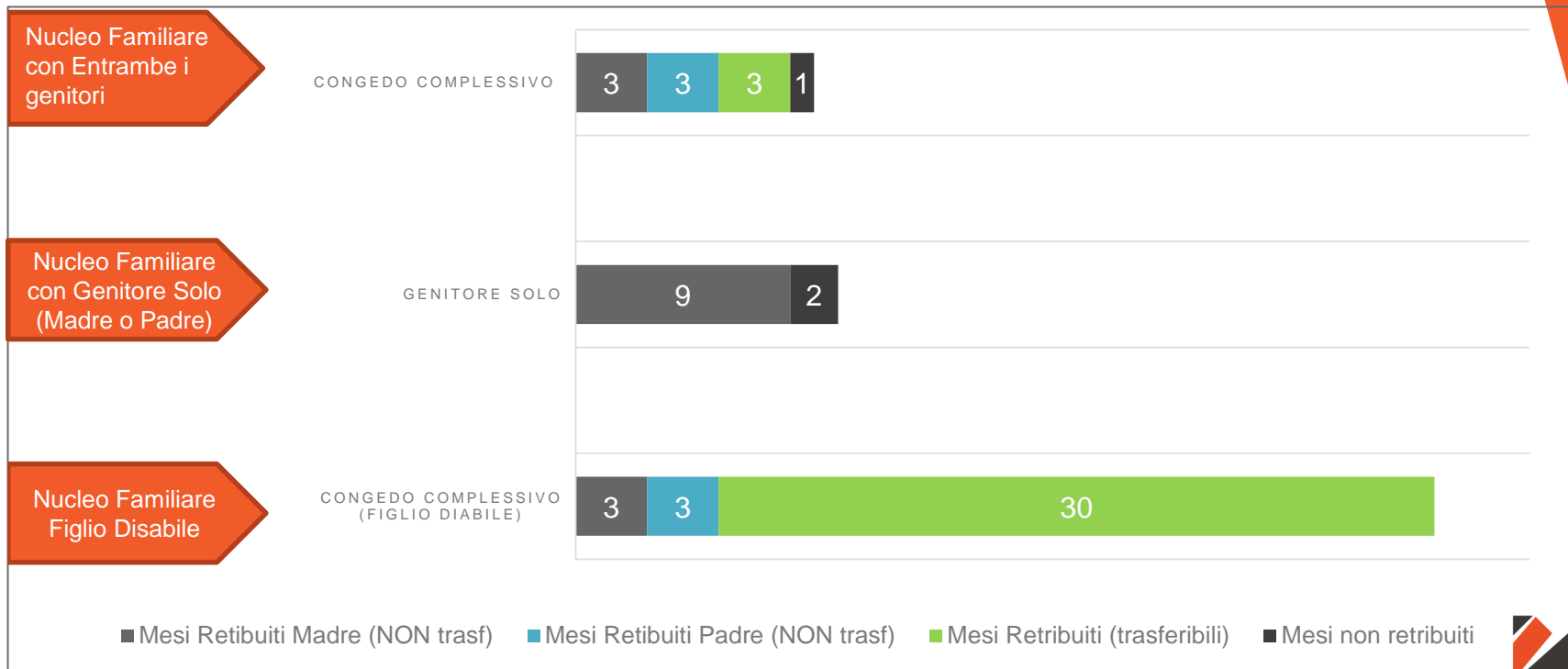


Ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che hanno diritto, **entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**, al prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 T.U., è dovuta **un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**, per tutto il periodo di prolungamento (art. 34, comma 2, T.U. nuova formulazione).

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la **lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre**, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al **prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore

Congedo Parentale

Durata in mesi



Congedo Parentale

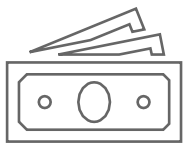
Limiti temporali



Le modifiche in materia di congedo parentale trovano applicazione anche in caso di adozione nazionale ed internazionale e di affidamento. Pertanto, la sopra citata indennità del 30 per cento è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dei 9 mesi, entro i 12 anni **dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età** (art. 36, c.3, T.U.).

Congedo Parentale

Limiti temporali



Secondo la previsione contenuta nel comma 5 dell'art. 34 T.U. nuova formulazione, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e **non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia**, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo **eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva**.

Alcuni dubbi che devono essere chiariti da INPS e da MdL

- *L'INPS paga il congedo parentale al 30%, il Datore di Lavoro sarà quindi tenuto a coprire il 70% mancante della Tredicesima Mensilità?*
- *Si fa riferimento a condizione dei CCNL, ma occorre verificare quelle in essere al 13/08 o a quelle successive a tale data?*

Ottobre 2022

Speciale Nuovi Congedi

1. Congedo alternativo del padre
2. Congedo obbligatorio del padre
3. Congedo Parentale
4. **Congedo Straordinario**
5. Permessi 104



Congedo Parentale

Congedo Straordinario



NOZIONE: alcuni ben precisati **familiari** del **portatore** di **handicap grave** hanno diritto di richiedere un **congedo retribuito** della durata massima pari a **2 anni** nell'arco dell'intera **vita lavorativa** per assistere il disabile stesso (art. [42, co. 5, D.Lgs. 26.3.2001, n. 151](#)).

Congedo Parentale

Congedo Straordinario

È possibile fruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:

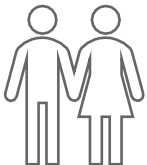
1. **"coniuge convivente"/**"parte dell'unione civile convivente" del disabile in situazione di gravità;
2. **padre o madre, anche adottivi/affidatari**, del disabile grave, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/"parte dell'unione civile convivente";
3. uno dei **"figli conviventi"** del disabile grave, se il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei **"fratelli o sorelle conviventi"** del disabile in situazione di gravità se il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori" e i "figli conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un **"parente/affine entro il 3° grado convivente"** del disabile in situazione di gravità se il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
6. uno dei figli non ancora conviventi con il disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri in seguito, se il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli/sorelle conviventi", i "parenti/affini entro il 3° grado conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.



Congedo Parentale

Congedo Straordinario

L'articolo 2, comma 1, lett. n) ha riformulato l'articolo 42, comma 5, prevedendo **l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto** di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo, al pari del coniuge.



Ne consegue che, secondo la disciplina entrata in vigore il 13 agosto 2022, nell'ordine di priorità, **al coniuge convivente sono stati equiparati la parte dell'unione civile convivente e il convivente di fatto** di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della **persona disabile in situazione di gravità**.

È stato, inoltre, previsto che il congedo possa essere fruito **entro 30 giorni** (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

Ottobre 2022

Speciale Nuovi Congedi

1. Congedo alternativo del padre
2. Congedo obbligatorio del padre
3. Maternità Flessibile e Posticipata
4. Congedo Parentale
5. **Congedo Straordinario**
6. Permessi 104



Congedo Parentale

Permessi 104



DESTINATARI:

i **soggetti portatori di handicap** hanno diritto di ricevere assistenza da parte di **familiari lavoratori** e, in determinati casi, ad assentarsi dal lavoro.

La legge consente sia ai primi che ai secondi di fruire, a determinate condizioni, di un regime di permessi retribuiti.

I soggetti beneficiari sono i portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. 104/1992.

La presenza in famiglia di altra persona che possa provvedere all'assistenza del parente non esclude di per sé il diritto del lavoratore ai permessi mensili retribuiti (Cass. 22.12.2014, n. 27232).

Congedo Parentale

Permessi 104

CONDIZIONE ESSENZIALE PER LA RICHIESTA DEL PERMESSO:

il presupposto per la concessione del permesso è che **la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata a tempo pieno** (art. 33, c. 3, L. 104/1992).

Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le **interi 24 ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa** (circ. INPS 32/2012).



Il lavoratore ha diritto comunque ai permessi giornalieri (così come al prolungamento del congedo parentale, ai riposi orari e al congedo straordinario) in caso di:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (messaggio n. 14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3);
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori (circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3).

Il lavoratore può fruire dei permessi per assistere il familiare ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale (es. case-famiglia o di riposo, comunità-alloggio) perché queste non forniscono assistenza sanitaria continuativa mentre non ne può fruire in caso di ricovero del familiare presso strutture ospedaliere o strutture pubbliche/private che assicurano assistenza sanitaria continuativa (Cass. 14.8.2019, n. 21416).

Congedo Parentale

Permessi 104

Soggetto Tutelato	Lavoratore/Lavoratrice Chi ne può fruire	Durata del permesso/congedo
Lavoratore portatore di Handicap	Lavoratore stesso	2 ore di permesso giornaliero retribuito o, in alternativa, a 3 giorni di permesso mensile retribuiti.
Minore con disabilità in situazione di gravità accertata	Lavoratrice Madre o, in alternativa, lavoratore padre (anche adottivi)	Alternativamente: <ul style="list-style-type: none">• prolungamento fino a 36 mesi del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151,• 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino oppure 3 giorni di permesso mensile
Maggiorenne in situazione di gravità accertata	coniuge, parte di un'unione civile o convivente di fatto ai sensi dell' art. 1, co. 20 e 36, L. 20.5.2016, n. 76 , parente o affine entro il 2° grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, o qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il 3° grado della persona con disabilità in situazione di gravità	3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa

Congedo Parentale

Permessi 104



Il novellato art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del decreto legislativo n. 105/2022, nel riferirsi espressamente anche al lavoratore dipendente pubblico, individua **tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto** e stabilisce che **“Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro”**.

Viene, dunque, **superato, il principio del “referente unico dell'assistenza”**, in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori – per i quali è sempre stata prevista tale facoltà - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Pertanto, a far data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, **alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave**.

Novità Ottobre 2022



Novità Ottobre 2022

1. Sgravio Post Maternità
2. 150€ - Novembre 2022
3. 200€ di Ottobre
4. Fringe Benefit 2022
5. Innalzamento Esonero Dipendenti al 2%



Decreto trasparenza

Esonero Lavoratrici Madri

Contenuto nella Legge di Bilancio 2022, diventa operativo il nuovo **esonero contributivo del 50%** in favore delle lavoratrici madri rientrate dalla maternità.

Tale misura è **sperimentale per l'anno 2022**.

L'esonero si applica;

- Alle lavoratrici di tutti i settori (esclusa la PA)
- Per una **durata massima di 12 mesi** dal rientro della lavoratrice
- Alla sola **contribuzione della dipendente** (ed è cumulabile con l'esonero dello 0,8%)
- Anche alle lavoratrici che rientrano al lavoro dopo il congedo parentale (facoltativo)
- Alle lavoratrici che rientrano al lavoro **entro il 31/12/2022**

Le lavoratrici interessate potranno presentare domanda all'INPS **per il tramite del datore di lavoro** che chiederà un codice di autorizzazione specifico all'Ente.

Decreto trasparenza

Bonus 150€ con la Busta paga di Novembre 2022

La bozza di decreto Aiuti-ter prevede una ulteriore indennità una tantum, questa volta da **150 euro**, analoga a quella da 200 euro introdotta dal decreto Aiuti.

Le categorie di beneficiari sono le stesse del decreto legge 50/2022, ma in alcuni casi si riduce la soglia di reddito che dà diritto a ricevere l'aiuto: **da 35mila a 20mila euro**.

I 150 euro andranno ai **lavoratori dipendenti la cui retribuzione imponibile di competenza del mese di novembre sarà non superiore a 1.538 euro**.

Sarà **riconosciuta in automatico dai datori di lavoro**, sempre con la **retribuzione di competenza novembre**, a fronte della **dichiarazione dell'interessato di non essere pensionato o destinatario del reddito di cittadinanza**.

I lavoratori potenzialmente destinatari dovranno compilare la dichiarazione predisposta dall'INPS e consegnarla al Datore di Lavoro che procederà ad erogare il Bonus qualora il limite retributivo mensile non venga superato.

Decreto trasparenza

Bonus 200€ con la Busta paga di Ottobre 2022

La circolare INPS 111/2022 ha chiarito che l'indennità una tantum di cui agli articoli 31 e 32 del Decreto Legge 50/2022 (Bonus 200€) spetta anche ai lavoratori che:

- siano **in forza nel mese di Ottobre 2022**
- abbiano avuto un **rapporto di lavoro** (anche con altro datore di lavoro) nel mese di **Luglio 2022**;
- siano stati destinatari di eventi (la cui indennità mensile erogata sia stata inferiore a 2.692 euro) con copertura figurativa integrale dall'INPS per il periodo che va dal 01/01/2022 al 18/05/2022;
- **non abbiano percepito il Bonus 200€ a Luglio 2022.**

I lavoratori potenzialmente destinatari dovranno compilare la dichiarazione predisposta dall'INPS e consegnarla al Datore di Lavoro che procederà ad erogare il Bonus nel mese di Ottobre 2022.

Decreto trasparenza

Fringe Benefit – Soglia di esenzione a 600€

Per il solo 2022 i datori di lavoro possono **erogare beni e servizi, pagare o rimborsare le utenze domestiche** (acqua, energia elettrica e gas) ai dipendenti, in esenzione fiscale e contributiva **fino a 600 euro**. Secondo il Dossier parlamentare del DL Aiuti bis, **il superamento della soglia non annulla il beneficio** (a differenza della disciplina a regime, che si riferisce a beni e servizi esenti fino a 258,23 euro)

La deroga **riguarderebbe i soli lavoratori dipendenti** introducendo per i medesimi anche la possibilità di ricevere (in denaro) un contributo/rimborso delle bollette relative alle utenze.

Ai fini della verifica (per l'anno 2022) del non superamento del limite 600 euro si ritiene occorra continuare a prendere in considerazione i benefit che ordinariamente risulterebbero imponibili (valori dei beni ceduti e dei servizi prestati): **buoni benzina, buoni spesa, buoni e-commerce, rimborso/contributo bollette (solo 2022), auto in uso promiscuo, alloggio, prestiti interessi, ecc..**

Il limite di 600€ risulta **cumulabile con il «Buono Carburante» 2022 di 200€.**

Si attendono chiarimenti dell'agenzia delle Entrate.

Decreto trasparenza

Innalzamento Esonero Dipendenti al 2%

La maggiorazione dello sgravio applicabile nel 2022 alla quota di contribuzione posta a carico dei lavoratori subordinati, è **prevista nella misura dell'1,2%** e decorre dallo scorso mese di luglio, **in aggiunta all'esonero di 0,8 punti percentuali già in vigore dal gennaio di quest'anno.**

Lo sconto riguarda la quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti spettante ai lavoratori dipendenti il cui **reddito mensile non supera il limite di 2.692 euro.**

Nella busta paga di Ottobre 2022:
verrà effettuato il conguaglio dell'importo dovuto da Luglio a Settembre 2022;
Verrà erogata la quota di esonero di competenza di Ottobre 2022.

Grazie!

Laura Quassolo

Consulente del Lavoro

l.quassolo@studiomarinosrl.it

011 071 1200

STUDIOMARINO SRL

Sede di Torino:

Via Orvieto 19 10143 Torino

Sede di Manta (CN):

S.S. Laghi Avigliana, 161, 12030 Manta CN

www.studiomarinosrl.com

