

Evento 14/12/22

Di Francesco Natalini;

Cenni sul congedo di paternità obbligatorio
(art. 27 bis TUIR e alternativo art. 28 TUIR) dopo il

D.Lgs. n. 105/2022: i nodi irrisolti dalla prassi

Cenni sui congedi parentali dopo il D.Lgs. n. 105/2022
Faq sull'agevolazione connessa al rientro maternità
e le risposte degli nostri esperti

Fringe benefit: i limiti di 600 euro / 3.000 euro dopo il decreto
Aiuti quater (D.L. n. 176/2022): le casistiche sviluppate
dall'analista normativo e dal giuslavorista

D.Lgs 105/2022

Art. 1. Oggetto e finalità

In vigore dal 13 agosto 2022

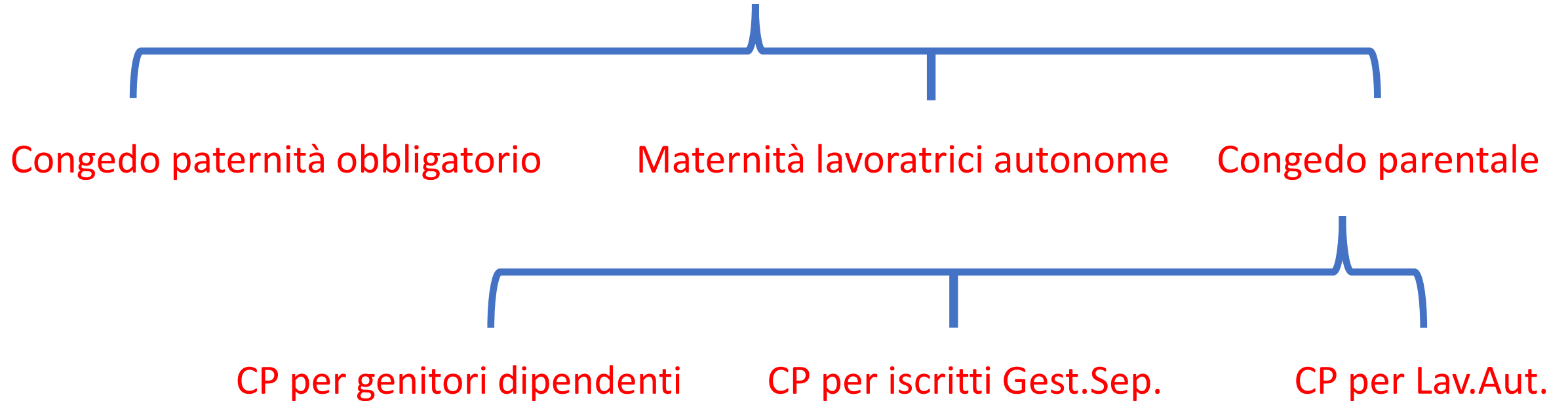
1. Il presente decreto reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.
2. Nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del presente decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Sommario delle novità

1. Congedo di paternità obbligatorio
2. Maternità delle lavoratrici autonome
3. Congedo parentale
 - 3.1 Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti
 - 3.2 Congedo parentale per genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata
 - 3.3. Congedo parentale per genitori lavoratori autonomi

Schema novità

D.Lgs 105/2022



Modifiche al D.Lgs 151/2001
Testo unico sulla maternità

Art. 2. Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. Al [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'[articolo 2](#), comma 1:

1) dopo la lettera a) è inserita la seguente: «a-bis) per “congedo di paternità” si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;»;

2) la lettera b) è sostituita dalla seguente: «b) per “congedo di paternità alternativo” si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;»;

b) all'[articolo 18](#), dopo il comma 1, è aggiunto il seguente: «1-bis. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui agli articoli 16, 16-bis e 17, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

Art. 2. Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

c) dopo l'[articolo 27](#), al capo IV, «Congedo di paternità», è inserito il seguente articolo:

«**Art. 27-bis** (Congedo di paternità **obbligatorio** ([legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a](#); [legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354](#); [legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 25 e 363](#))).

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.»;

Art. 2. Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

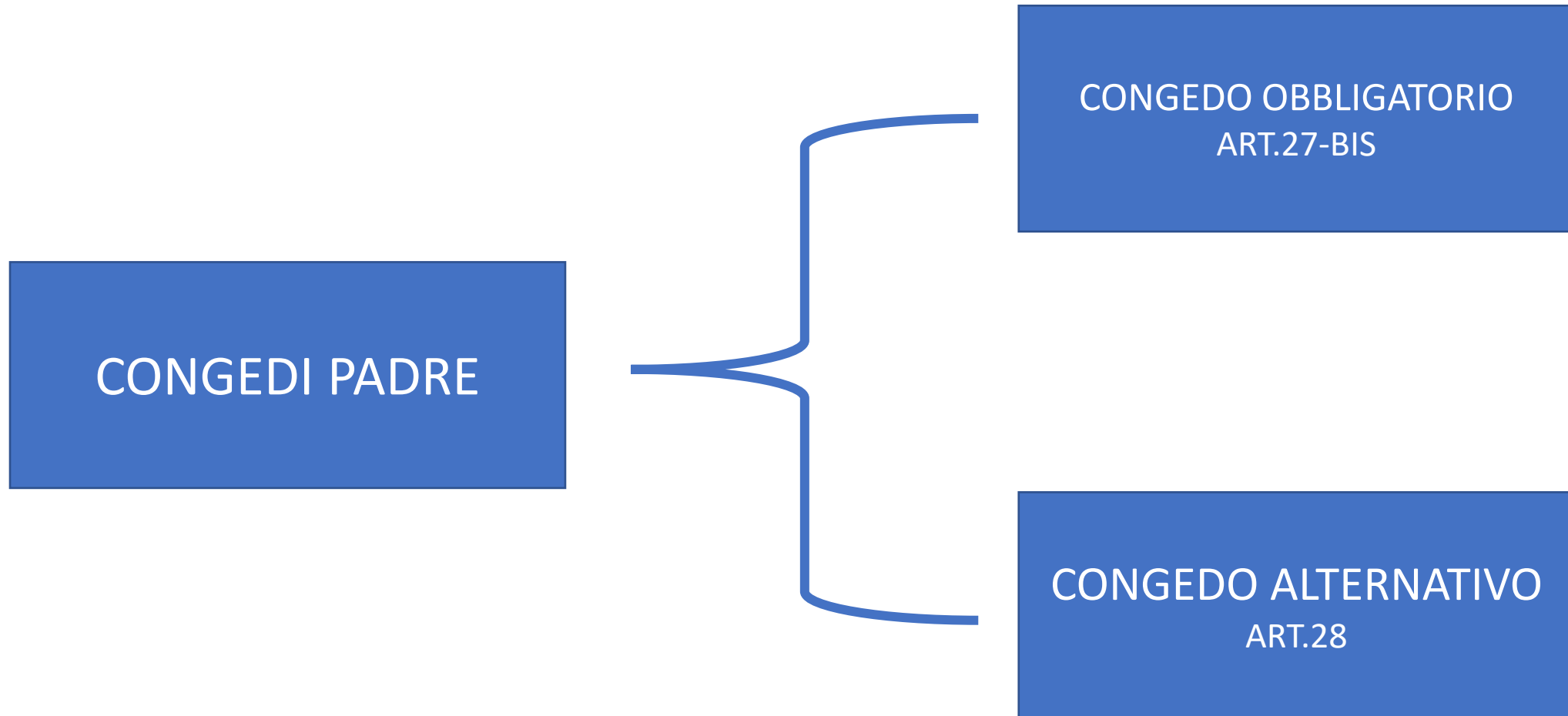
d) all'**articolo 28**, la rubrica è sostituita dalla seguente:
«**Congedo di paternità alternativo**»;

Prima si chiamava semplicemente:
«**Congedo di paternità**»



Cambiato solo
il nome !!

I due congedi previsti per il padre



I due congedi a confronto

Art. 27-bis Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.»;

Art. 28. Congedo di paternità alternativo

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.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta 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

I due congedi previsti per il padre

CONGEDO OBBLIGATORIO
ART.27-BIS



frequente

CONGEDO ALTERNATIVO
ART.28



casi rari (per fortuna)

I due congedi previsti per il padre

Trattamento economico (a carico Inps)

CONGEDO OBBLIGATORIO
ART.27-BIS



100% retribuzione



1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsirettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.



CONGEDO ALTERNATIVO
ART.28



80% retribuzione

Congedi padre

f) l'[articolo 30](#) è sostituito dal seguente:

«Art. 30 (Trattamento previdenziale). - 1. Per i congedi di cui al presente capo il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.»;

Congedi padre

g) dopo l'[articolo 31](#), è inserito il seguente:

«Art. 31-bis (Sanzioni).

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con le sanzioni previste all'articolo 18.»;

Congedi padre

h) all'[articolo 32](#), comma 1, la lettera c) è sostituita dalla seguente:

«c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'[articolo 337-quater del Codice civile](#), l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS»;

Nuovo congedo padre

«Effetti collaterali»

DIVIETO LICENZIAMENTO

DIMISSIONI CON PREAVVISO
RICONOSCIUTO

DIMISSIONI TELEMATICHE (*)

NASPI

(*) era già così

Capo IX

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

In vigore dal 13 agosto 2022

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'[articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125](#), e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della [legge 23 luglio 1991, n. 223](#), e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
- 7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.**[96](#)
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'[articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#). Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'[articolo 31, terzo comma, lettera d\), della legge 4 maggio 1983, n. 184](#), e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Art. 55. Dimissioni

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

[5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.]

Fonti di prassi (Inps)

- Messaggio n.3066 del 4.08.2022
- Circolare n.122 del 27.10.2022
- Messaggio n.4025 dell'8.11.2022



1. Congedo di paternità obbligatorio

Msg n. 3066/2022



- L'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022 introduce l'articolo 27-bis al Capo IV del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico genitorialità, di seguito anche T.U.), che disciplina il "Congedo di paternità obbligatorio" (recependo e ampliando le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni).
- Lo stesso articolo 2, comma 1, alla lettera d), rinomina come "Congedo di paternità alternativo" il congedo di cui all'articolo 28 del T.U., la cui disciplina è rimasta immutata.
- Di seguito si illustrano sinteticamente le disposizioni normative previste nel citato articolo 27- bis del T.U., rinviando, come anticipato, a una successiva circolare le indicazioni operative di dettaglio. Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.
- Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
- I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.

Segue: Congedo di paternità obbligatorio

- Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo **non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.
- La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.
- Ai sensi del novellato articolo 29 del T.U., per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al **100 per cento** della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U. Pertanto, a differenza della previgente disciplina prevista per il congedo obbligatorio del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, e successive modificazioni, il nuovo congedo di paternità obbligatorio: può essere fruito a partire dai 2 mesi **prima** della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (**non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita**); è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

2. Maternità delle lavoratrici autonome

L'articolo 2, comma 1, lettera t), del decreto legislativo n. 105/2022 introduce, il comma 2-ter all'articolo 68 del T.U., prevedendo per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi antecedenti i **2 mesi** prima del parto "*nel caso di **gravi complicanze** della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3*" del T.U.

L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un **accertamento medico della ASL**, come previsto dal rinvio all'articolo 17, comma 3, dello stesso T.U.

L'indennità spettante è **la stessa** calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

3.1 Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U. che prevede: *“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al **dodicesimo anno** di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al **30 per cento** della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al **30 per cento** della retribuzione”*.

Segue: 3.1 Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

Alla luce della novella normativa, i **periodi indennizzabili** di congedo parentale sono i seguenti:

- alla **madre**, 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;
- 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**).

Segue: 3.1 Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

Restano, invece, **immutati** i limiti massimi individuali e di entrambi i **genitori** previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- 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.

Segue: 3.1 Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

Al **genitore solo**, 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. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

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.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23 del T.U.

1) Entrambi i genitori

TABELLA

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

€

€

1) Genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi ^[6] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi ^[7] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

€

€

2) Genitore padre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi ^[8] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) ^[9] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

€

€

1) "Genitore solo"

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

€

2) "Genitore solo" con reddito sottosoglia di cui all'articolo 34, comma 3, del T.U.

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	10 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

€

3.2 Congedo parentale per genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata

La normativa novellata dal decreto legislativo n. 105/2022 dispone la possibilità di fruire del congedo parentale **entro il dodicesimo anno** (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a **3 mesi** di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a **ulteriori 3 mesi** indennizzati in alternativa tra loro, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste dalla legge e dai decreti ministeriali per potere fruire del congedo parentale.

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Genitore madre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi [11] da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Genitore padre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi [12] da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Entrambi i genitori	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

3.1.2 Disposizioni transitorie

Le nuove disposizioni relative al congedo parentale trovano applicazione dall'entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022 **(13 agosto 2022)** e solo per i periodi di fruizione **successivi** all'entrata in vigore del decreto stesso, mentre per i periodi antecedenti l'entrata in vigore della novella normativa, si applicano le precedenti disposizioni di legge.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere divise e istruite secondo le rispettive disposizioni normative.

Premesso, quindi, che le nuove disposizioni non possono interessare i periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della novella normativa, si precisa che **è possibile indennizzare**, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati antecedenti a tale data

Esempio 1)

prima del 13 agosto 2022:

- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale **indennizzato**;
- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale **non indennizzato**;

dal 13 agosto 2022:

- la madre **non** può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);
- il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo **indennizzato** e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia dell'articolo 34, comma 3, del T.U.).

Esempio 2)

prima del 13 agosto 2022:

- il padre lavoratore dipendente ha fruito di **5 mesi** di congedo parentale indennizzato e di **2 mesi** di congedo parentale non indennizzato; **7**
- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di **1 mese** di congedo indennizzato e di **2 mesi** di congedo parentale non indennizzato; **3**

dal 13 agosto 2022:

- il padre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (7 mesi);
- la madre può fruire ancora di 1 mese di congedo indennizzato (arrivando così al limite di fruizione di coppia di 11 mesi di congedo).

3.3. Congedo parentale per genitori lavoratori autonomi

- Il decreto legislativo n. 105/2022 innova anche la disciplina dei congedi parentali per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., riconoscendo il diritto al congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi.
- Dalla nuova formulazione deriva il diritto a **3 mesi** di congedo parentale **per ciascuno dei genitori**, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

- Per i periodi di congedo parentale successivi alla data di pubblicazione del presente messaggio, le domande devono essere presentate, come di consueto, prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.
- Inoltre, si precisa che, per i periodi di congedo a partire dal 13 agosto 2022, le domande telematiche già presentate prima dell'aggiornamento procedurale saranno considerate valide, senza che sia necessario presentare una nuova domanda

- Per quanto riguarda il congedo facoltativo del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, si rappresenta che la procedura di domanda per i pagamenti diretti dell'indennità consente la presentazione di domande per giorni di congedo fruiti prima del 13 agosto 2022.
- Con successivo messaggio sarà data comunicazione circa il rilascio delle implementazioni informatiche che interessano il congedo parentale dei lavoratori autonomi, l'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e il congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto. Fino a tale comunicazione, i lavoratori interessati potranno fruire delle relative tutele, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS

Msg. n.4025 dell'8.11.2022

- Con il messaggio n. 3066/2022 e con la circolare n. 122/2022 sono state fornite indicazioni in materia, tra cui la possibilità, nelle more degli aggiornamenti procedurali, di fruire dei congedi parentali come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente e regolarizzando - dove previsto - successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.
- A tale proposito si rappresenta che le domande di congedo parentale dei dipendenti e degli iscritti alla Gestione separata possono riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda stessa, purché relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022) e la data di pubblicazione del presente messaggio.

Alla faccia del testo unico

Art. 85. Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'[articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29](#):
 - a) l'[articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3](#);
 - b) l'[articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18](#), come sostituito dall'[articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103](#);
 - c) l'[articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457](#);
 - d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
 - e) la lettera c) del comma 2 dell'[articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903](#);
 - f) l'[articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833](#);
 - g) l'[articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);
 - h) il comma 2 dell'[articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121](#);
 - i) l'[articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155](#);
 - j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
 - k) l'[articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 26 febbraio 1982, n. 54](#);
 - l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
 - [m) la lettera d) del comma 1 dell'[articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 3 ottobre 1987, n. 402](#);]
 - n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
 - o) il comma 8 dell'[articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#);
 - p) il comma 2 dell'[articolo 7](#), il comma 2 dell'[articolo 18](#) e il comma 2 dell'[articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443](#);
 - q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
 - r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
 - s) il comma 40 dell'[articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335](#);
 - t) gli [articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564](#);
 - u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
 - v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
 - w) il comma 2 dell'[articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 20 marzo 1998, n. 52](#);
 - x) il comma 1 dell'[articolo 25](#) e il comma 3 dell'[articolo 34](#) e il comma 3 dell'[articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#);
 - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
 - [z) l'[articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135](#);]

Alla faccia del testo unico

- aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
- bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
- cc) il comma 1 dell'[articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488](#);
- dd) i commi 2 e 3 dell'[articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
- ee) il comma 2 dell'[articolo 10](#) e il comma 2 dell'[articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146](#);
- ff) gli [articoli 5 e 18](#), il comma 3 dell'[articolo 25](#), il comma 3 dell'[articolo 32](#), il comma 6 dell'[articolo 41](#) e il comma 3 dell'[articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334](#);
- gg) il comma 12 dell'[articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#).
- 2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
 - a) il [decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403](#);
 - b) il [decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026](#), ad eccezione degli [articoli 1, 11 e 21](#);
 - c) il comma 4 dell'[articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382](#);
 - d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
 - e) il [decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982](#);
 - f) il [decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991](#);
 - g) l'[articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439](#), fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'[articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287](#);
 - h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998; [\[163\]](#)
 - i) il comma 4 dell'[articolo 8](#) e il comma 3 dell'[articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465](#);
 - j) il comma 2 dell'[articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142](#);
 - k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 aprile 2002 [\[160\]](#) ;
 - l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
 - m) gli [articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999](#);
 - n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
 - o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
 - p) il comma 6 dell'[articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394](#);
 - q) il [decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553](#);
 - r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000;
 - r-bis) il [decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452](#), e successive modificazioni.

E siamo a 50 !!

Art.1, comma 137 della legge 234/2021



In vigore dal 1 gennaio 2022

«137. In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del **50 per cento** l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.»

Non vale per i padri che beneficiano del congedo di maternità
«alternativo» ex art.28 TU !!



Fonti di prassi



Messaggio Inps n-4042 del 09.11.2022

Circ. Inps 102 del 19.09.2022

- No soggetto a autorizzazione UE
- No x lavoratrici settore pubblico
- SI per tutti i lavoratori privati (lav. Intermittenti, domestici, agricoli, apprendisti, soci di cooperative, ecc,)
- Vale anche dopo rientro da congedo parentale (facoltativa) o post partum (art.17 TU)
- Deve rientrare entro il 31.12.2022
- Dura per 12 mesi
- Non è incentivo all'assunzione (no art.31/150 e no comma 1175/296)
- Cumulabile con benefici a favore DDL
- Cumulabile con 0,80% - 2% (comma 121):
Prima si calcola il 50% e poi si toglie lo 0.80-2%
- Spettanti anche dopo astensione facoltativa o post partum purché tali periodi siano fruiti senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio.
- le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate, analogamente a quanto specificato in premessa, senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del *dies a quo* di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31.12.2022
- Viceversa, laddove vi sia stato il rientro effettivo della lavoratrice al termine del periodo di astensione per maternità (anche eventualmente seguito, senza soluzione di continuità, da un periodo di congedo parentale), le eventuali successive ipotesi di fruizione (totale o parziale) dei congedi parentali sono irrilevanti ai fini del decorso dell'anno in cui si ha diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione.
- Ribadisce la cumulabilità con 0,80%-2%. Se già calcolato il 50% si calcola sull'intera contribuzione

1° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022.

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 2.200 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

Msg . n.4042/2022



2° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 19 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale: dall'8 agosto 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 19 luglio 2022, per un anno, e quindi fino al 18 luglio 2023.

3° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'19 al 23 settembre 2022

Malattia: dal 26 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.350 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

Msg . n.4042/2022



4° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Malattia: dal 21 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.700 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

3. Imponibile oggetto di sgravio

L'esonero in oggetto deve essere calcolato **a decorrere dalla data di rientro effettivo**.

Conseguentemente, i giorni di ferie o di permessi retribuiti ad altro titolo o di malattia eventualmente fruiti, **senza soluzione di continuità** rispetto all'astensione per maternità, **prima** dell'effettivo rientro, **non sono oggetto di esonero** e il relativo imponibile, pertanto, non determina il diritto all'agevolazione.

Ulteriormente, nelle ipotesi di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza, deve essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge. La determinazione della quota di imponibile oggetto di sgravio, nelle ipotesi di rientro nel posto di lavoro inframensile, dovrà essere effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro.

Ad ogni modo, l'imponibile da considerare ai fini dell'applicazione dello sgravio in trattazione, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso e nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, è quello dalla data del rientro

- Ad esempio, in presenza di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 (cfr. il 1° esempio del precedente paragrafo 2) di 2.200 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 100,00 euro ($= 2.000/20$ giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 giorni contribuiti), che, nell'esempio in commento decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro, al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.
- Allo stesso modo, nell'ipotesi di malattia e ferie occorse nel mese del rientro, dopo l'effettivo rientro nel posto di lavoro, (cfr. il 3° esempio del paragrafo 2), si dovrà considerare sia l'imponibile relativo alle ferie sia quello riferito al periodo interessato dall'evento malattia. A fronte di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 di 1.350 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 82,14 euro ($= 1.150/14$ giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 gg contribuiti), che, nell'esempio fatto decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Portabilità dell'esonero

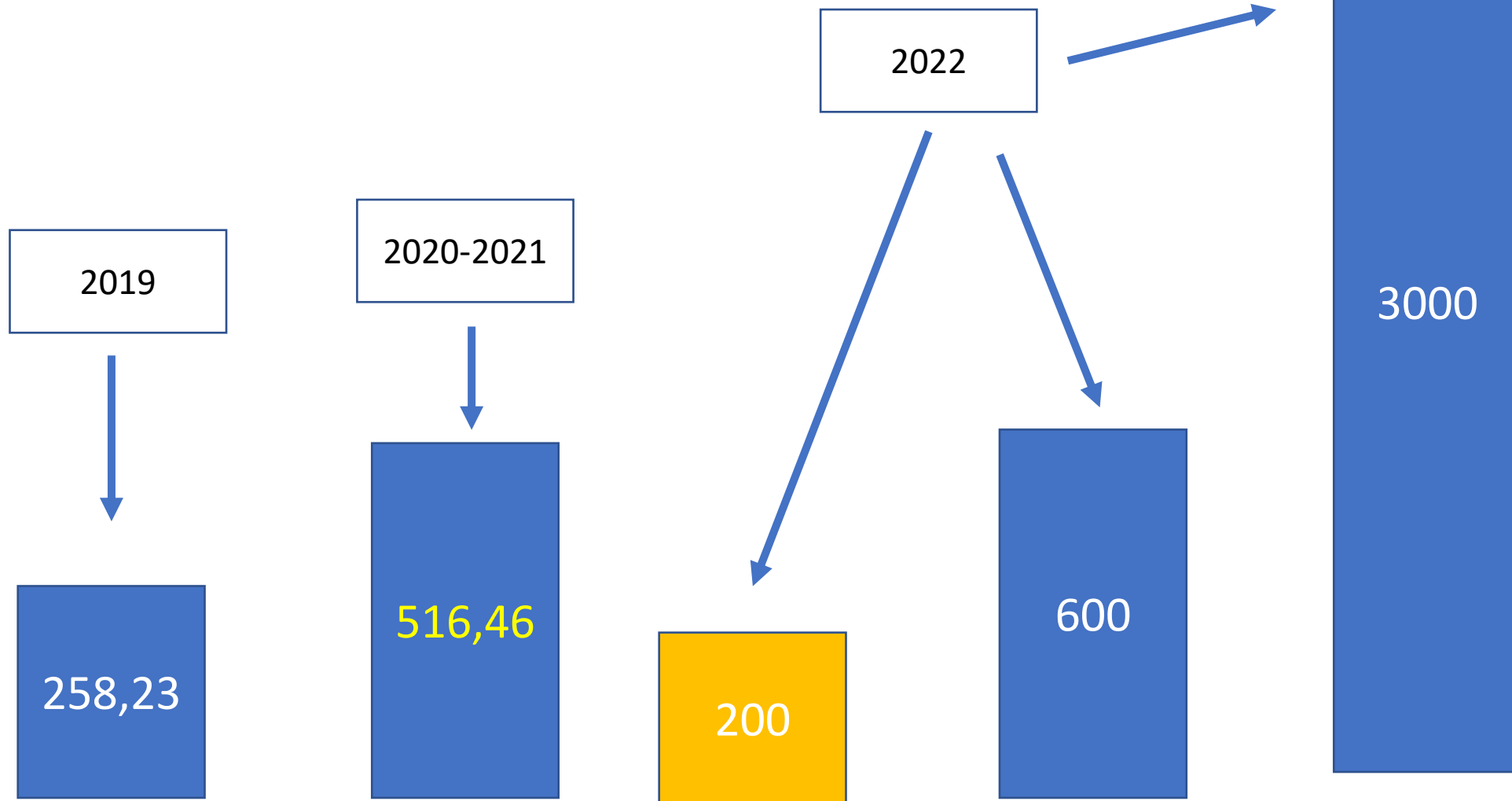
Laddove la lavoratrice sia rientrata nel posto di lavoro a seguito dell'astensione per maternità, in caso di successivo cambio di datore di lavoro, occorre distinguere tra le seguenti due ipotesi:

1. nel caso in cui ci sia soluzione di continuità tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo (ad esempio, dimissioni e nuova assunzione; scadenza di un contratto a termine e nuova assunzione), l'esonero **non può essere riconosciuto**. Rispetto al nuovo rapporto, infatti, difetterebbe la sussistenza del presupposto incentivato, cioè il rientro dopo la maternità;
2. nel caso in cui non ci sia soluzione di continuità (ad esempio, trasferimento di azienda; cessione di contratto), poiché il nuovo datore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente, l'esonero **continua** a trovare applicazione, trattandosi della prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice, invece, **non sia** rientrata nel posto di lavoro relativo al rapporto contrattuale in costanza del quale si è verificata l'astensione per maternità, l'esonero può essere riconosciuto presso il datore di lavoro che successivamente assume la lavoratrice – poiché, rispetto a esso, si verifica il primo rientro effettivo dall'astensione (in questo senso la circolare n. 102/2022 precisa che l'esonero spetta in relazione ai rapporti di lavoro dipendente del settore

Il nuovo limite dei benefit sottosoglia ex
art.51 comma 3 del TUIR

La «scalata» del comma 3



D.L. 115/2022 (decreto Aiuti-bis)

Art. 12. Misure fiscali per il welfare aziendale

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'[articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00.
2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, valutati in 86,3 milioni di euro per l'anno 2022 e 7,5 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

Bonus 600 euro



L'ufficio studi del Senato, con un dossier pubblicato il 30 agosto scorso in occasione della conversione del decreto fa rilevare che la norma dal punto di vista letterale differisce sostanzialmente da quella che nel 2020 aveva previsto il raddoppio della soglia per i fringe benefits, e questo si traduce in una interpretazione più benevola per i contribuenti e i datori di lavoro-

Si sottolinea che il nuovo DL non modifica semplicemente l'importo della soglia ma si pone "in deroga al regime di cui all'articolo 51, comma 3, TUIR" per il quale, come noto, il superamento della soglia comporta l'imponibilità dell'intero importo relativo ai fringe benefits.

Si afferma che "L'articolo 12 prevede un regime specifico, con riferimento al periodo di imposta relativo al 2022, di esenzione dall'IRPEF per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore dipendente e per alcune somme specifiche eventualmente erogate al medesimo; tale disciplina transitoria prevede che i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore dipendente nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale siano esclusi dal reddito imponibile ai fini dell'IRPEF entro il limite complessivo di 600,00 euro"

In pratica, in caso di superamento della soglia di 600 euro detto importo non diventa interamente imponibile come prevede il comma 3 art 51 del Tuir ma l'imposizione fiscale riguarderebbe solo le somme eccedenti.

Tale lettura, diversa da quella presente nella relazione illustrativa del DL Aiuti bis, verrebbe confermata anche dal fatto che l'onere finanziario è quantificato in 86,3 milioni di euro per il 2022 e in 7,5 milioni per il 2023, molto superiore a quello previsto per la precedente modifica normativa che aveva portato al raddoppio della soglia ma aveva mantenuto inalterate le modalità di applicazione.

D.L. 21 marzo 2021 n.21

Art. 2. Bonus carburante ai dipendenti

1. Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'[articolo 51, comma 3](#), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 9,9 milioni di euro per l'anno 2022 e 0,9 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede ai sensi dell'articolo 38.

Bonus carburanti 200 euro

Inoltre, considerato che la norma si riferisce genericamente ai «lavoratori dipendenti», si è dell'avviso che, al fine di individuare i potenziali beneficiari dei buoni benzina in parola, rilevi la tipologia di reddito prodotto, ossia quello di lavoro dipendente.

Circ. AE n.27/2022



Bonus carburanti 200 euro

Attesa la ratio della norma, riconducibile, come detto, alla volontà del legislatore di indennizzare i dipendenti di datori di lavoro privati dei maggiori costi sostenuti “nel contesto del caro carburanti”, si ritiene che l'erogazione di buoni o titoli analoghi per la ricarica di veicoli elettrici debba rientrare nel beneficio di cui trattasi, anche al fine di non creare ingiustificate disparità di trattamento fra differenti tipologie di veicoli.

Circ. AE n.27/2022



Bonus carburanti 200 euro

Nel caso in cui un lavoratore dipendente benefici, nell'anno d'imposta 2022, di buoni benzina per euro 100 e di altri benefit (diversi dai buoni benzina) per un valore pari ad euro 300, quest'ultima somma⁷ sarà interamente sottoposta a tassazione ordinaria. Di contro, se il valore dei buoni benzina è pari ad euro 250 e quello degli altri benefit è pari ad euro 200, l'intera somma di euro 450 non concorre alla formazione del reddito del lavoratore dipendente, poiché l'eccedenza di euro 50 relativa ai buoni benzina confluisce nell'importo ancora capiente degli altri benefit di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR.

Circ. AE n.27/2022





Circolare AE n. 35/E/2022.

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 35/E del 4 novembre 2022, ha offerto gli attesi chiarimenti in tema di Decreto Aiuti-bis, che, esclusivamente per l'anno d'imposta 2022, ha modificato la disciplina dettata dall'articolo 51, comma 3, Tuir, includendo tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e innalzando il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, da 258,23 a 600 euro.



Circolare AE n. 35/E/2022. Precisazioni:

- i *fringe benefit* possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*;



Circolare AE n. 35/E/2022. Precisazioni:

Il beneficio può riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. Inoltre, sono comprese nel perimetro applicativo della norma anche le utenze per uso domestico intestate al condominio che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa;



Circolare AE n. 35/E/2022. Precisazioni:

E' necessario che il datore di lavoro acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, Tuir. In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento. In ogni caso, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri;

Circolare AE n. 35/E/2022. Precisazioni:



La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore. Le somme erogate dal datore di lavoro possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022. Inoltre, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato);



Circolare AE n. 35/E/2022. Precisazioni:

Il regime di tassazione in caso di superamento dei limiti di non concorrenza stabiliti dalla norma rimane immutato: pertanto, nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, cioè anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di 600 euro;



Circolare AE n. 35/E/2022. Precisazioni:

L'innalzamento della soglia dei fringe *benefit* rappresenta un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al *bonus* carburante di cui all'articolo 2, D.L. 21/2022. Ne consegue che, a seguito della modifica intervenuta al regime dell'articolo 51, comma 3, Tuir, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di 200 euro per uno o più buoni benzina e un valore di 600 euro per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina) nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

L'estensione della soglia benefit a 3.000 euro

Il welfare fai da te



Art.2, comma 10 D.L. 176/2022 (aiuti-quater)

OLD

10. All'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo le parole "dall'articolo 51, comma 3," sono aggiunte le seguenti: **"prima parte del terzo periodo,"**;

b) le parole **"euro 600,00"** sono sostituite dalle seguenti: **"euro 3.000,00"**

NEW

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2022, **in deroga** a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, **"prima parte del terzo periodo,"** del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di ~~euro 600,00.~~ **euro 3.000,00**

Art.51, comma 3 TUIR

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'[articolo 12](#), o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'[articolo 9](#). Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. **Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito**