

# WEBINAR 20 gennaio 2023 – Legge di bilancio 2023

- Proroga degli sgravi per assunzioni di giovani Under-36;
- proroga delle assunzioni agevolate del personale femminile in particolari condizioni di svantaggio;
- esonero contributivo per l'assunzione di percettori di Rdc;
- il punto sulle agevolazioni vigenti nell'anno 2023;
- trattamento fiscale dei premi di risultato;

**Relatore:** Dott.ssa Cristina Biancalani

**Moderatore:** Avv. Alessandro Lupi

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### FONTE NORMATIVA

**LEGGE 29 DICEMBRE 2022, N. 197, G.U. N. 303/2022, art. 1:**

- comma 63: premi di produttività;
- comma 281: esonero contributi 2%/3%;
- commi 294 – 299: sgravio per assunzione titolari di RdC;
- commi 297 – 299: sgravio assunzione giovani Under-36;

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA NORMATIVA

### FONTE NORMATIVA

**LEGGE 29 DICEMBRE 2022, N. 197, G.U. N. 303/2022, art. 1:**

- commi 298 – 299: sgravio assunzione donne svantaggiate;
- commi 357 – 358: Assegno Unico Universale;
- comma 359: congedo parentale.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 SGRAVIO ASSUNZIONE UNDER-36

Per le nuove assunzioni/trasformazioni a **tempo indeterminato** di **soggetti Under-36**, che **non abbiano mai lavorato a tempo indeterminato**, effettuate nel corso dell'**anno 2023**, è riconosciuto ai datori di lavoro l'**esonero contributivo totale** già operante nel biennio 2021-2022.

Per l'**anno 2023** viene **incrementato il tetto massimo** dell'esonero da 6.000 **a 8.000 euro annui**, sempre per un periodo massimo di **36 mesi** (48 nelle regioni del Mezzogiorno).

# LEGGE DI BILANCIO 2023 SGRAVIO ASSUNZIONE UNDER-36

L'efficacia della disposizione nell'**anno 2023** è subordinata all'**autorizzazione della Commissione europea**, che le aziende stanno attendendo ancora anche per le assunzioni agevolate Under-36 effettuate nel semestre 1° luglio – 31 dicembre 2022, pertanto è attualmente **sospesa**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 SGRAVIO ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

Viene prorogato per l'**anno 2023** l'esonero contributivo del **100%** per l'assunzione di **donne svantaggiate**, operativo per il biennio 2021-2022, innalzandone il tetto.

Ai datori di lavoro è riconosciuto l'**esonero totale dal versamento dei contributi INPS c/ditta**, nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, effettuate nel 2023, di donne svantaggiate.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## SGRAVIO ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

La **condizione di svantaggio** della donna è attestata dalla sussistenza di una, alternativamente, delle condizioni di seguito riportate:

- Donne di qualsiasi età **residenti in aree svantaggiate** e **prive di impiego da più di 6 mesi**;
- donne di qualsiasi età, **occupate in settori con elevata disparità di genere**, di cui ai decreti interministeriali Lavoro/MEF, e **prive di impiego da più di 6 mesi**;
- donne di qualsiasi età, **ovunque residenti**, e **prive di occupazione da almeno di 24 mesi**;
  - donne di **almeno 50 anni** e **disoccupate da oltre 12 mesi**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 SGRAVIO ASSUNZIONE DONNE SVANTAGGIATE

La **durata** dello sgravio è pari a:

- **18 mesi**, se assunzione a **tempo indeterminato**;
- **fino a 12 mesi**, se **assunzione a termine**/proroga;
- **18 mesi complessivi**, in caso di **trasformazione** a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine.

L'**efficacia** di questa agevolazione per il 2023 è **subordinata all'autorizzazione della Commissione europea** e pertanto è **sospesa**, come **sospesa** è la fruibilità dell'analogia agevolazione relativa al semestre 1° luglio 2022 – 31 dicembre 2022.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 SGRAVIO ASSUNZIONE TITOLARI RDC

I datori di lavoro privati che nel periodo **1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023** assumono/trasformano con **contratto di lavoro a tempo indeterminato** soggetti **percettori del reddito di cittadinanza**, possono fruire dell'esonero dal versamento dei contributi INPS c/ditta in **misura del 100%** (con esclusione del lavoro domestico).

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## SGRAVIO ASSUNZIONE TITOLARI RDC

Il beneficio è riconosciuto per un **periodo massimo di 12 mesi** e nel **limite massimo di importo pari a 8.000 euro** su base annua e l'efficacia della misura è **subordinata all'autorizzazione della Commissione europea**, pertanto lo sgravio è attualmente **sospeso**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI: APPRENDISTATO PERCETTORI DI NASPI

|   |                   |   |
|---|-------------------|---|
| <b>TIPOLOGIA AGEVOLABILI</b>                                | <b>ASSUNZIONI</b> | Assunzioni con apprendistato professionalizzante di persone senza limiti di età   |
| <b>TIPOLOGIA DI SOGGETTI PER CUI SI APPLICA L'INCENTIVO</b> |                   | <p>Percettori, senza limiti di età, di una delle seguenti prestazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- NASpl;</li> <li>- DIS-COLL.</li> </ul> <p>I soggetti devono essere destinatari del trattamento di disoccupazione e l'assunzione deve riguardare mansioni diverse da quelle svolte nella precedente vita lavorativa.</p>   |
| <b>MISURA INCENTIVO</b>                                     |                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per l'intera durata del rapporto di apprendistato è prevista l'applicazione della contribuzione tipica dell'apprendistato sia c/ditta che c/dipendente;</li> <li>- dal termine del periodo di apprendistato: aliquota piena c/ditta + aliquota piena c/apprendista, <u>non</u> sono quindi previsti incentivi per l'anno successivo al termine del rapporto di apprendistato.</li> </ul> |
| <b>DURATA</b>   |                   | Durata del rapporto di apprendistato  |

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI: INCENTIVO PERCETTORI NASPI

|   |  |
|---|--|
| <b>TIPOLOGIA ASSUNZIONI AGEVOLABILI</b>                     | - Assunzione a tempo pieno ed indeterminato;<br>- trasformazione a tempo pieno e indeterminato.                  |
| <b>PERIODO AGEVOLATO</b>                                    | Dal 28 giugno 2013   |
| <b>TIPOLOGIA DI SOGGETTI PER CUI SI APPLICA L'INCENTIVO</b> | Soggetti che siano destinatari della NASpl.  |
| <b>TIPOLOGIE DI SOGGETTI ESCLUSI DALL'INCENTIVO</b>         | Lavoratori part time   |
| <b>MISURA INCENTIVO</b>                                     | 20% dell'importo dell'indennità residua NASpl a cui il soggetto avrebbe avuto titolo se non fosse stato assunto. |
| <b>DURATA</b>   | Periodo di fruizione residua della NASpl da parte del disoccupato.   |

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI: INCENTIVO ASSUNZIONI DISABILI

|   |   |
|---|---|
| <b>TIPOLOGIA ASSUNZIONI AGEVOLABILI</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzioni a tempo indeterminato, anche part time;</li> <li>- Trasformazioni a tempo indeterminato, anche part time;</li> <li>- Assunzioni tempo determinato di almeno 12 mesi SOLO per disabili psichici</li> </ul>   |
| <b>PERIODO AGEVOLATO</b>                                    | Eventi decorrenti dal 1/1/2016.   |
| <b>TIPOLOGIA DI SOGGETTI PER CUI SI APPLICA L'INCENTIVO</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;</li> <li>- Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79%;</li> <li>- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.</li> </ul>   |
| <b>TIPOLOGIE DI SOGGETTI ESCLUSI DALL'INCENTIVO</b>         | Orfani e figli di invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro   |
| <b>MISURA E DURATA INCENTIVO</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disabilità &gt; 79%: incentivo 70% imp previdenziale per 36 mesi;</li> <li>- Disabilità tra 67% e 79%: incentivo 35% imp previdenziale per 36 mesi;</li> <li>- Disabilità intellettiva &gt; 45%: incentivo 70% retribuzione imp previdenziale per 60 mesi;</li> <li>- Disabilità intellettiva &gt; 45%: incentivo 70% retribuzione imp previdenziale per durata contratto a termine di almeno 12 mesi</li> </ul> |

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI: INCENTIVO UOMINI ULTRA50ENNI DISOCCUPATI 12 MESI

|   |   |
|---|---|
| <b>TIPOLOGIA ASSUNZIONI AGEVOLABILI</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assunzione a tempo indeterminato;</li> <li>- assunzione a tempo determinato;</li> <li>- trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto agevolato.</li> </ul>  |
| <b>PERIODO AGEVOLATO</b>                                    | Da gennaio 2013   |
| <b>TIPOLOGIA DI SOGGETTI PER CUI SI APPLICA L'INCENTIVO</b> | Uomini con almeno 50 anni e disoccupati da oltre 12 mesi  |
| <b>TIPOLOGIE DI IMPIEGO ESCLUSE DALL'INCENTIVO</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoro domestico;</li> <li>- lavoro occasionale PrestO;</li> <li>- lavoro intermittente.</li> </ul>  |
| <b>MISURA INCENTIVO</b>                                     | 50% dei contributi e premi a carico datore di lavoro  |
| <b>DURATA</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 mesi, se assunzione a tempo indeterminato;</li> <li>- fino a 12 mesi, se assunzione a termine;</li> <li>- 18 mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine.</li> </ul> |

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI: SGRAVIO CONTRIBUTIVO 1% PARITA' DI GENERE

|  |   |
|--|---|
| <b>CONDIZIONI DI APPLICAZIONE DELLO SGRAVIO</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Titolarità della certificazione della parità di genere;</li> <li>- Avvenuta presentazione, per le aziende con più di 50 dipendenti, del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.</li> </ul>  |
| <b>PERIODO AGEVOLATO</b>   | A decorrere dal 1° gennaio 2022   |
| <b>PARAMETRI PER IL CONSEGUIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE</b> | <p>Sono state identificate 6 aree di indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura e strategia;</li> <li>- Governance;</li> <li>- Processi HR;</li> <li>- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;</li> <li>- Equità remunerativa per genere;</li> <li>- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.</li> </ul> |
| <b>SOGGETTI CHE RILASCIANO LA CERTIFICAZIONE DI PARITA' DI GENERE</b>              | Organismi appositamente accreditati da parte di Accredia – Ente italiano di accreditamento  |
| <b>MISURA INCENTIVO</b>  | 1% dei contributi INPS c/ditta complessivamente dovuti, entro il limite annuo di € 50.000   |
| <b>DURATA</b>  | Durata della certificazione della parità di genere  |

# LEGGE DI BILANCIO 2023 PREMI DI PRODUTTIVITA'

E' stata prevista la **riduzione** dal 10% al **5%** dell'aliquota dell'imposta sostitutiva IRPEF sulle somme erogate a titolo di **premi di risultato** nell'**anno 2023**.

Si attende una circolare esplicativa dell'Agenzia delle entrate.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## PREMI DI PRODUTTIVITA'

- ▶ I lavoratori con **reddito da lavoro dipendente fino a 80.000 euro**, sono assoggettati ad una **imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 5%**, **per l'anno 2023**, entro il **limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi**, da applicare sui **premi di risultato** di ammontare **variabile** la cui corresponsione sia legata ad **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**.
- ▶ Gli indicatori devono originare un **premio incerto** nel **raggiungimento** e nell'**ammontare** e devono riguardare un orizzonte temporale futuro e congruo, entro cui devono realizzarsi gli **incrementi** di cui sopra, che devono essere **verificabili e misurabili**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## PREMI DI PRODUTTIVITA'

- ▶ Per le aziende che **coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro** è stato introdotto uno sgravio contributivo consistente in un **abbassamento di 20 punti percentuali** della ordinaria **aliquota contributiva a carico del datore**, su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Sulla stessa quota **non è dovuta alcuna contribuzione a carico** dei singoli **lavoratori** interessati.
- ▶ L'erogazione deve avvenire in esecuzione di **contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro RSA/RSU**.
- ▶ Gli accordi sindacali di premio di risultato devono essere **depositati, ai fini del monitoraggio**, in via telematica sul sito **www.servizi.lavoro.gov.it**, **entro 30 giorni dalla sottoscrizione**.

# WEBINAR 20 gennaio 2023 – Legge di bilancio 2023

- Smart working 2023: ritorno alle regole ordinarie, ma non per tutti;
- Nuove disposizioni in materia di voucher lavoro – prestazioni occasionali ex art. 54- bis del D.L. n. 50/2017.

**Relatore:** Dott. Paolo Gotta

**Moderatore:** Avv. Alessandro Lupi

# Legge n. 197 del 2022

## **Modifiche al lavoro occasionale accessorio (art.1, comma 342 e ss.)**

- Innalzamento della soglia dimensionale entro la quale è ammesso il ricorso al lavoro occasionale accessorio: da massimo 5 dipendenti a massimo 10 dipendenti;
- Innalzamento del limite massimo dei compensi che l'utilizzatore può erogare alla totalità dei prestatori: da massimo 5.000 euro a massimo 10.000 euro.

# Legge n. 197 del 2022

## Novità in materia di lavoro agile (art. 1, comma 306)

- ❖ Proroga del diritto allo svolgimento della prestazione in regime di smart working in favore dei lavoratori fragili, cioè coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022.
- ❖ Termine del regime agevolato per i lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni.
- ❖ Comunicazione semplificata per i lavoratori fragili fino al 31/01/2023. Dal 01/02/2023 comunicazione ordinaria.

# Legge n. 197 del 2022

## **Trattamento fiscale/previdenziale delle mance (art. 1, comma 58 e ss)**

- Per lavoratori con retribuzioni non superiori a 50.000 euro lordi annui;
- Nel limite del 25% della retribuzione complessivamente percepita nell'anno;
- Fatta salva la volontà del lavoratore di rinunciare al trattamento;
- Le mance sono esenti da imposizione contributiva (INPS ed INAIL) e sono soggette ad una tassazione sostitutiva con aliquota al 5%;

# WEBINAR 20 gennaio 2023 – Legge di bilancio 2023

- riduzione del cuneo contributivo-fiscale per i lavoratori nell'anno 2023;
- revisione della disciplina dell'AUU;
- revisione della disciplina del congedo parentale;
- il punto sulla disciplina dei congedi per il padre lavoratore.

**Relatore:** Dott.ssa Cristina Biancalani

**Moderatore:** Avv. Alessandro Lupi

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## ESONERO CONTRIBUTIVO 2%/3%

Per l'**anno 2023**, è stato individuato un **esonero** sulla quota dei **contributi INPS dovuti dai lavoratori dipendenti**, esclusi i lavoratori domestici, pari al:

- ▶ - **2%**, se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo lordo di **2.692 euro**;
- ▶ - **3%** se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo lordo di **1.923 euro**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## ESONERO CONTRIBUTIVO 2%/3%

La retribuzione di riferimento per l'applicazione dell'esonero del 2%/3% è rappresentata **dall'imponibile previdenziale lordo mensile**, maggiorato, per il mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Per la concreta attuabilità del provvedimento, si è in attesa di una circolare INPS.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

In materia di assegno unico universale – AUU – **dal 1° gennaio 2023**, vengono adottate diverse disposizioni di **consolidamento** e di **incremento** delle singole tipologie di trattamento.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

La misura dell'AUU viene **umentata del 50%** per ciascun figlio di **età inferiore a 1 anno**, oppure di età **inferiore a 3 anni** nel caso in cui l'ISEE del nucleo familiare sia inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo vi siano almeno 3 figli.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Viene **elevata da 100 a 150 euro mensili** la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i **nuclei familiari con 4 o più figli a carico.**

# LEGGE DI BILANCIO 2023 ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Vengono rese strutturali le **maggiorazioni dell'AUU** per nuclei familiari in cui siano presenti **persone con disabilità**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Dall'anno 2023 non è più necessario presentare istanza di riconoscimento di AUU, per i lavoratori che hanno già in corso il pagamento dello stesso al 28/2/2023, a meno di modifiche nei requisiti dichiarati nell'anno precedente, quali:

- variazione del **numero dei figli** e/o raggiungimento dei 22 anni di età o variazione/inserimento condizione di disabilità;
  - modifiche attinenti separazione/coniugio dei **genitori** e/o variazione dei criteri di ripartizione dell'AUU tra i due genitori;
- variazione del **reddito del nucleo familiare**: la dichiarazione sostitutiva – DSU - dell'ISEE deve essere presentata entro il 30/6/2023.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 CONGEDO PARENTALE

Viene introdotto, **dal 1° gennaio 2023, 1 mese di congedo parentale indennizzato all'80%** (anziché al 30%) della retribuzione, da utilizzare **entro il sesto anno di vita del bambino**, riconosciuto in **alternativa** alla madre o al padre.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## CONGEDO PARENTALE

L'ampliamento dell'indennità si applica **anche** con riferimento ai lavoratori che terminino di fruire, **dopo il 31 dicembre 2022**, del congedo di maternità o di paternità.

La **concreta operatività** della misura è rimandata all'emanazione di una **circolare INPS**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## CONGEDO PARENTALE

### Periodi indennizzabili di congedo parentale:

- Alla **madre, fino al 12esimo** anno di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore;
- Al **padre, fino al 12esimo** anno di vita del bambino, spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore;
- **Entrambi i genitori** hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**, per un **periodo massimo** complessivo indennizzabile tra i genitori di **9 mesi**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## CONGEDO PARENTALE

### Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

- La **madre** può fruire di un massimo di **6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita del minore;
- Il **padre** può fruire di un massimo di **6 mesi (elevabili a 7** nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita del minore;
- **Entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di **10 mesi** di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso di astensione del padre per un periodo non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita del minore.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## CONGEDO PARENTALE

Per i periodi di congedo parentale **ulteriori a 9 mesi** indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12esimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il **reddito individuale** dell'interessato sia **inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

### AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

- Lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato.

Sono **esclusi** i seguenti rapporti:

- Collaborazioni coordinate e continue;
- Tirocini;
- Prestazioni occasionali.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

- Spetta per un periodo di **10 giorni lavorativi**;
- È fruibile per i **2 mesi antecedenti** la data presunta del parto fino ai **5 mesi successivi** alla nascita;
  - **Non è frazionabile ad ore**;
- Può essere utilizzato anche in modo **non continuativo**

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

- Si applica anche al **padre adottivo e affidatario**;
- È fruibile anche in caso di **morte perinatale del figlio**;
- Può essere **fruito** anche **durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice;
- È **compatibile** con la fruizione, in giorni alternativi, del «**congedo di paternità alternativo**»;

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

- Dà diritto ad una **indennità giornaliera c/INPS pari al 100%** della retribuzione;
- È **raddoppiato a 20 giorni** in caso di **parto plurimo**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

Vige il **divieto di licenziamento** del padre lavoratore in caso di fruizione del «congedo di paternità obbligatorio» o del «congedo di paternità alternativo», **per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.**

Il recesso potrà essere operato solo nelle seguenti casistiche: giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, scadenza del termine o mancato superamento del periodo di prova.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

In caso di **dimissioni**, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio, spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (**indennità di preavviso e Naspi**) e **non** è tenuto al **preavviso**.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

Il padre deve comunicare al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo con un **anticipo non minore a 5 giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto o secondo diverse condizioni previste dal CCNL applicato.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

Il datore di lavoro **non** è necessariamente **a conoscenza** del fatto che il proprio dipendente diventerà/è diventato padre, pertanto è in carico al lavoratore l'onere di comunicare all'azienda il proprio status.

Il datore di lavoro **non** può **negare** al dipendente la fruizione dei giorni di congedo di paternità obbligatorio.

# LEGGE DI BILANCIO 2023

## DISCIPLINA DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE LAVORATORE

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del congedo di paternità obbligatorio, comporta l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate:

- **sanzione amministrativa** da € 516 ad € 2.582;
- **mancato rilascio della certificazione della parità di genere** (in caso di evento rilevato nei 2 anni precedenti la richiesta di rilascio).

# WEBINAR 20 gennaio 2023 – Legge di bilancio 2023

- Prepensionamento con Ape sociale – proroga al 31/12/2023;
- Quota 103: requisiti anagrafici e contributivi per la pensione anticipata;
- Opzione donna 2023 con nuovi requisiti.

**Relatore:** Dott. Paolo Gotta

**Moderatore:** Avv. Alessandro Lupi

# Legge n. 197 del 2022

## Proroga APE sociale (art. 1, comma 288 e ss.)

- ❑ Proroga dell'Ape sociale fino al 31/12/2023.
- ❑ Caregivers, soggetti disabili, disoccupati di lungo corso, addetti a mansioni gravosi.

# Legge n. 197 del 2022

## **Pensione anticipata flessibile (quota 103, art. 1, comma 283 e ss.)**

- ✓ Almeno 62 anni di età e 41 di contributi entro il 31/12/2023;
- ✓ Incompatibilità con i redditi da lavoro fino al compimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia (oggi 67 anni), con la sola eccezione del lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro annui;
- ✓ Importo non superiore a 5 volte il trattamento minimo (circa 2.800 euro lordi mensili)

# Legge n. 197 del 2022

## **Proroga con modifiche ad Opzione Donna (art. 1, comma 292)**

- ❖ Almeno 60 anni di età e 35 di contributi entro il 31/12/2022;
- ❖ Che si trovino in una delle seguenti condizioni:
  - 1) Caregivers di parenti o affini entro il 1° grado conviventi, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi;
  - 2) Abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74%
  - 3) Siano dipendenti o licenziate da aziende che abbiano aperto tavoli di crisi al Ministero del Lavoro.

# Legge n. 197 del 2022

## Proroga con modifiche ad Opzione Donna (art. 1, comma 292)

- ❖ Il requisito anagrafico si attenua in presenza di figli (max 2 anni)