

## **Maternità, Paternità e Welfare. Cosa cambia da agosto 2022**

### **Decreto Legislativo 105/2022**

#### **Articolo 2**

##### **Maternità, paternità:**

- il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni viene confermato per tutti i dipendenti privati e pubblici;
- la modalità di fruizione nell'arco temporale va dai 2 mesi precedenti ai 5 mesi successivi al parto;
- la retribuzione è al 100% del salario.

##### **Congedo Parentale**

Aumenta da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui usufruire del congedo.

I mesi di congedo parentale passano da 6 a 9 mesi, così distribuiti:

- 3 mesi per ciascun genitore non trasferibili fra loro;
- altri 3 mesi condivisibili fra loro.

Comunque restano immutati i limiti massimi individuali (6 mesi per ogni figlio).

L'indennità è al 30% del salario.

Viene esteso il diritto all'indennità di maternità alle lavoratrici autonome e libere professioniste nei periodi di astensione anticipata in caso di gravidanza a rischio.

#### **Articolo 4**

##### **Smart working**

Dal 1° settembre 2022 cessa il periodo transitorio di utilizzo semplificato del lavoro agile (smart working)

Se si intende proseguire l'utilizzo di questa modalità è necessario che l'azienda faccia un accordo individuale col dipendente. L'accordo dovrà contenere la modalità di svolgimento della prestazione.

Priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e lavoratori con figli entro i 12 anni di età o senza alcun

limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.

La formalizzazione dell'accordo scritto e firmato dovrà essere notificata anche presso il Ministero del Lavoro.

### **Decreto Legislativo 115/2022**

#### **Articolo 12**

##### **Welfare aziendale**

Si amplia la soglia di esenzione fiscale e contributiva del fringe benefit e del welfare aziendale, con la possibilità di includere il pagamento delle bollette gas e luce dei dipendenti.

Per l'anno 2022 viene elevato a 600 euro il tetto di esenzione.

L'azienda potrà erogare o rimborsare ai propri dipendenti il costo delle utenze domestiche fino a un massimo di 600 Euro. La cifra erogata per questo specifico pagamento non concorre a formare reddito imponibile per i dipendenti.

Per il datore di lavoro il costo sostenuto per queste spese è integralmente deducibile dal reddito.

Questa misura è temporanea, limitata al periodo d'imposta 2022.

I destinatari sono i lavoratori e lavoratrici dipendenti.