
STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 18/01/2023

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 1

Oggetto: **PUBBLICATA LA LEGGE DI BILANCIO 2023:LE NOVITÀ DAL 1° GENNAIO 2023**

È stata pubblicata sul S.O. n. 43/L alla **Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022** la **Legge n. 197 del 29 dicembre 2022** contenente *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*.

La **Legge di Bilancio 2023** è in vigore dal **1° gennaio 2023**.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell’articolo 1 della legge in esame). **Chiaramente per alcuni argomenti dovremo attendere le relative circolari interpretative.**

RIDUZIONE DELL’IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI (comma 63)

L’articolo 1, comma 63 della Legge di Bilancio 2023 riduce dal 10% al 5% l’aliquota dell’imposta sostitutiva di cui all’art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015 (Legge di Bilancio 2016, per i **premi di produttività, sottoscritti in accordi con le O.O.S.S.**, erogati nell’anno 2023.

In proposito si ricorda che il citato comma 182 prevede, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, l’applicazione di un’**imposta sostitutiva** nella misura del 10% (ridotta dalla Legge di Bilancio in esame al **5%**)

- **sui premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché
- **sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa**, entro il limite di **3.000 euro (4.000 euro** se l’azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro).

Tale misura trova applicazione per il **settore privato** e con riferimento ai **titolari di reddito di lavoro dipendente** di importo **non superiore**, nell’anno precedente quello di percezione, a **80.000 euro**.

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (comma 281)

Il comma 281 reintroduce, per i periodi di paga dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, l'**esonero** sull'aliquota dei **contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (**IVS**) dovuta dai **lavoratori dipendenti** del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, riprendendo l'analogia norma in vigore nel 2022, ma innovandola sostanzialmente.

La nuova formulazione, infatti, prevede che l'**esonero a favore del dipendente** sia pari:

- al **3%**, se la **retribuzione imponibile non eccede** l'importo mensile di **1.923 euro**, ovvero
- al **2%**, se la **retribuzione imponibile** mensile è **superiore a 1.923 euro e non eccede** l'importo di **2.692 euro**.

Imponibile previdenziale mensile		Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva (*)
Limite inferiore	Limite superiore		
-	1.923 euro	3%	6,19%
1.924 euro	2.692 euro	2%	7,19%

() L'esemplificazione in tabella non tiene ovviamente conto di eventuali ulteriori aliquote c/dipendente, quali le quote a finanziamento degli ammortizzatori sociali (FIS, CIGS).*

Circa la riduzione contributiva in parola, è confermata l'applicabilità della stessa anche sulla 13ma mensilità, e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si attendono ora le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura, non ritenendo immediatamente applicabile la stessa secondo le indicazioni da ultimo fornite con il Messaggio n. 3499/2022, dato le novità previste dalla Legge di Bilancio 2023.

“QUOTA 103” (commi 283 - 285)

La Legge di Bilancio 2023 introduce, in via **sperimentale**, per il **2023**, un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata **pensione anticipata flessibile** che si aggiunge, quindi, come **possibilità alternativa** a quelle vigenti.

I soggetti che, in base alla nuova fattispecie transitoria, conseguono il diritto entro il 31 dicembre 2023 possono presentare la domanda per il relativo trattamento anche successivamente, ferma restando l'applicazione delle norme previste dalla novella in esame.

A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di un'**età** anagrafica di almeno **62 anni** e di un'**anzianità contributiva** di almeno **41 anni** (cd. Quota 103).

Al fine del conseguimento del requisito contributivo, è previsto che i **periodi assicurativi** maturati nelle **diverse gestioni pensionistiche INPS** possano essere **cumulabili** gratuitamente.

Per il trattamento riconosciuto in base alla nuova fattispecie sono previste **disposizioni specifiche** sui criteri di calcolo, sui termini dilatori per la decorrenza della prestazione e sui limiti di cumulo con redditi da lavoro. Sono in ogni caso fatte salve, attraverso una clausola di salvaguardia, le normative che prevedono requisiti più favorevoli in materia di accesso al pensionamento.

Si ritiene utile evidenziare, in particolare, che il trattamento liquidato, fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui.

INCENTIVO ALLA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (commi 286 - 287)

Viene previsto un incentivo per i **lavoratori dipendenti** che, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i **requisiti** per il trattamento pensionistico anticipato (cd. **Quota 103**), decidano di **rimanere in servizio**.

Il riconoscimento del beneficio non è automatico in quanto è l'interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente, la facoltà di scelta tra:

- continuare a versare la quota di contributi a suo carico dovuti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, in modo da aumentare l'importo della pensione futura;
- godere dell'incentivo, rinunciando, ai fini pensionistici, all'accredito contributivo della quota a proprio carico, in relazione al periodo interessato da tale opzione, e ricevere direttamente, in busta paga, il valore della quota stessa.

Non specificando se l'opzione possa essere revocata, la norma demanda a un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge in esame.

OPZIONE DONNA (comma 292)

La misura prevista dall'art. 16 del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019, viene **prorogata**, ma con un **incremento dell'età pensionabile**.

Infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato, **entro il 31 dicembre 2022**, un'**anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni** ed un'**età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni**.

Inoltre, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti **requisiti**:

- assistere, "*al momento della richiesta e da **almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti***";
- avere "*una **riduzione della capacità lavorativa**, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, **superiore o uguale al 74%***";
- essere "***lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 29637***". Per tali lavoratrici il **requisito anagrafico è pari a 58 anni**, a prescindere dal numero di figli.

INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA (commi 294 - 296 e 299)

Viene introdotto un **nuovo esonero contributivo** a favore dei **datori di lavoro privati** che nel corso del 2023 assumono con **contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza, alternativo all'esonero previsto dall'articolo 8 del DL n. 4/2019** per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il nuovo incentivo si sostanzia in un **esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto:

- per un periodo massimo di **dodici mesi** e nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile;

- per le **assunzioni a tempo indeterminato**, ovvero le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato **in contratti a tempo indeterminato**, purché avvenute dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

PROROGA INCENTIVI UNDER 36 E DONNE SVANTAGGIATE (commi 297 - 299)

Incentivo under 36

Con il comma 297, la Legge di Bilancio 2023 estende alle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, di **soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 10, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo esplicitamente la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, **l'esonero in trattazione sarà pertanto riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2023 e relative a soggetti che non hanno compiuto il trentaseiesimo anno di età, e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.**

L'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- per un periodo massimo di **36 mesi**, elevato a **48 mesi** per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

L'esonero in parola è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Incentivo donne svantaggiate

Con il comma 298, invece, la legge in esame estende alle **assunzioni** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023** di **donne cd. "svantaggiate"**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 16, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo anche in questo caso la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà riconosciuta per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato, effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, di **donne** che si trovano in **una delle seguenti condizioni**:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

-
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (per i settori e le professioni interessate nel 2023);
 - donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Ricorrendo le condizioni soggettive della lavoratrice, l'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- per un periodo massimo di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato (ovvero la minor durata del rapporto) e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'esonero in parola è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

PROROGA DEL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI "FRAGILI" (comma 306)

Il comma 306, articolo 1, della Legge di Bilancio 2023 **proroga al 31 marzo 2023 il lavoro agile per i lavoratori del settore privato che sono "soggetti fragili"**, ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal **Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022**, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del DL n. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 11/2022.

Il suddetto DM 4 febbraio 2022 individua le condizioni del soggetto e le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata, dal medico di medicina generale del lavoratore, la situazione di fragilità ai fini dell'applicazione di alcune norme transitorie di favore.

La Legge di Bilancio prevede che, per tali soggetti, **il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione** compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ (comma 329)

L'art. 1, comma 329 della **Legge di Bilancio 2023 proroga, per il 2023 e nel limite di spesa di 50 milioni di euro** a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un **trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale** finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, **per un periodo massimo di 12 mesi**, di cui all'art. 44 del DL n. 109/2018.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI (EX Voucher) (commi 342 - 354)

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti PrestO (articolo 54-bis, DL n. 50/2017) apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Importo erogabile

L'art. 54-bis, co 1, lettera b), DL n. 50/2017, il quale fissa i limiti complessivi di compenso affinché una prestazione possa essere definita occasionale, subisce una modifica, prevedendo che l'importo complessivo passi **da 5.000 euro a 10.000 euro**. Resta, invece, **fermo a 5 mila euro il compenso massimo** che può essere **percepito da ciascun prestatore** nel corso dell'anno civile.

La novità si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Requisiti soggettivi dell'utilizzatore

Ulteriori novità riguardano il **limite dimensionale** (di cui all'art. 54, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) riferito all'**organico aziendale** che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali: possono farvi ricorso gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze **fino a 10 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato. Il limite viene, quindi, esteso da 5 a 10 lavoratori.

Alberghi e turismo

Viene abrogata la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale (di cui all'art. 54-bis, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) per le *“aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori”*.

Pertanto, stante l'ampliamento del limite dimensionale previsto per la generalità delle imprese, anche le **aziende alberghiere e strutture ricettive operanti nel settore turistico** che occupano **fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** potranno ricorrere al contratto di prestazione occasionale.

Datori di lavoro agricoli

Per il settore agricolo si introduce una disciplina sperimentale, valida per il biennio 2023-2024, che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore.

Nello specifico, in agricoltura, il contratto di prestazione lavoro occasionale:

- può essere utilizzato per pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali o del Reddito di cittadinanza, studenti fino a 25 anni, detenuti ammessi al lavoro all'esterno, che (a eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti;

- può avere una durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro. In caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro:

- prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva;

- è obbligato a darne previa comunicazione al competente Centro per l'impiego.
In caso di violazione di tale obbligo di comunicazione ovvero in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi.

L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

L'iscrizione dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo nel libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

MODIFICHE ALL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE (commi 357 e 358)

Con il comma 357 viene ritoccata la disciplina dell'assegno unico universale. Nello specifico, dal 1° gennaio 2023:

- la misura dell'assegno viene aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore a un 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;
- si eleva da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico.

Vengono poi rese permanenti le maggiorazioni dell'assegno per persone con disabilità previste, per il solo 2022, dal decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022).

Per effetto delle nuove previsioni, l'importo dell'assegno per ogni figlio minore, pari a un massimo di 175 euro mensili per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro (da ridursi gradualmente in funzione del crescere del valore ISEE), è riconosciuto anche ai figli maggiorenni a carico e disabili.

Anche la maggiorazione prevista per i figli minorenni disabili (da un minimo di 85 euro a un massimo di 105 euro), viene estesa, in via permanente, a ciascun figlio con disabilità di età inferiore a 21 anni.

Viene inoltre confermato l'incremento di 120 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 230/2021, ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità qualora sussistano entrambe le seguenti condizioni:

- il valore dell'ISEE del nucleo familiare non sia superiore a 25.000 euro;
- sia stato effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare, in presenza di figli minori.

CONGEDO PARENTALE (comma 359)

Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, modificato dal D.Lgs n. 105/2022:

a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% 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% della retribuzione.

La Legge di Bilancio 2023 prevede un **incremento** della misura dell'**indennità** per **congedo parentale**, commisurata sulla retribuzione, dal 30 all'**80%**

- in **alternativa tra i genitori**, in base alla modifica operata dalla Camera dei deputati, a differenza di quanto previsto dalle prime anticipazioni del Disegno di Legge che la delimitava con esclusivo riferimento alla madre lavoratrice dipendente,
- per la **durata massima** di **un mese** (poiché i congedi parentali sono fruibili in forma frazionata, anche per un complesso di periodi, purché non superiori ad un mese),
- da usufruire **entro il sesto anno** di vita del bambino ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione o affidamento.

L'elevamento non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità (capo III, D.Lgs n. 151/2001) o di paternità (capo IV, D.Lgs n. 151/2001) sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DANI