

MILANO, 28 GENNAIO 2023

**SPETTABILE
CLIENTELA**

**OGGETTO: AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE UNDER 36/SPECIALE
MATERNITA' E NOVITA' IN MERITO APPORTATE DALLA LEGGE DI
BILANCIO ANNO 2023/IL CONGEDO DI PATERNITA' ANNO 2023.**

- 1) **AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE ASSUNZIONE UNDER 36:** L'art. 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023 ([legge n. 197/2022](#)), proroga a tutto il 2023 il beneficio per le assunzioni agevolate a tempo indeterminato degli under 36, prevedendo un aumento dell'agevolazione fino ad un massimo di 8.000 euro sulla quota a carico dei datori di lavoro su base annua, rispetto ai 6.000 precedentemente in essere. Il tutto per 36 mesi dalla data di assunzione che deve avvenire nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023: i mesi di agevolazione diventano 48 per i datori di lavoro che assumono in unità produttive ubicate in Abruzzo, Molise, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

La disposizione non è immediatamente operativa, atteso che occorre ottenere l'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

- 2) **A grande richiesta della spettabile clientela, di seguito una guida completa sulla gestione della maternità:**

Indice:

- **CONGEDO MATERNITÀ OBBLIGATORIA, COS'È**
- **CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO**
- **A CHI SPETTA LA MATERNITÀ OBBLIGATORIA**
- **CONGEDO DI MATERNITÀ PER ALTRE CATEGORIE DI LAVORATRICI**

- **REQUISITI PER MATERNITÀ OBBLIGATORIA**
- **QUANTO DURA IL CONGEDO DI MATERNITÀ**
- **DURATA CONGEDO DI MATERNITÀ NEI CASI PARTICOLARI**
- **QUANTO SPETTA PER LA MATERNITÀ OBBLIGATORIA INPS**
- **QUANDO SPETTA L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ**
- **QUANDO FARE DOMANDA PER IL CONGEDO DI MATERNITÀ**
- **COME FARE DOMANDA PER IL CONGEDO DI MATERNITÀ**
- **GUIDA INPS ALLA DOMANDA**
- **COME VIENE EROGATA L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ**
- **QUANDO ARRIVA IL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ**
- **I LIMITI DELLA MATERNITÀ OBBLIGATORIA**
- **ANZIANITÀ E FERIE DURANTE MATERNITÀ**
- **LA MATERNITÀ FACOLTATIVA O CONGEDO PARENTALE**
- **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico sulla maternità e paternità, il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151**.

CONGEDO MATERNITÀ' OBBLIGATORIO

La maternità obbligatoria, anche detto **congedo di maternità obbligatorio**, è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, **che dura 5 mesi**, riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio, oltre che in caso di adozione o affidamento di minori. Per tutto il periodo dell'astensione per congedo di maternità, al posto della retribuzione, l'INPS riconosce **un'indennità pari all'80%** dello stipendio.

Durante la maternità obbligatoria per il datore di lavoro c'è il **divieto di adibire al lavoro** le donne. Oltre ad essere un obbligo del datore di lavoro si tratta anche di **un diritto indisponibile per la lavoratrice**, ciò significa che in nessun caso l'astensione può essere oggetto di rinuncia, neppure a fronte di comprovata certificazione medica attestante le condizioni di buona salute della lavoratrice (tranne nei casi di interruzione di gravidanza o di morte perinatale del feto, ma solo a fronte del benessere del medico curante). A livello normativo, a disciplinare il congedo di maternità obbligatoria per le lavoratrici dipendenti è il Testo Unico sulla maternità e paternità, il **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151**.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo obbligatorio, l'astensione dal lavoro spetta **in alternativa al padre**. Viene definito "congedo di paternità alternativo". Ciò è possibile solo al verificarsi di uno di questi eventi: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio o mancato riconoscimento del neonato da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre. Ricordiamo che, a prescindere da queste evenienze, al padre dipendente spetta comunque **un congedo obbligatorio** di 10 giorni di cui vi parliamo più avanti nella circolare.

A CHI SPETTA LA MATERNITÀ OBBLIGATORIA

Il congedo di maternità obbligatorio spetta alle lavoratrici:

- **lavoratrici dipendenti** assicurate all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA;
- **lavoratrici lavoratrici apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti** con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- **disoccupate o sospese**, secondo quanto previsto dall'articolo 24 del citato **Testo Unico maternità/paternità (TU)**;
- **lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato** che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (articolo 63 del TU);

-
- **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti), secondo quanto previsto dall'articolo 62 del TU;

-
- **lavoratrici a domicilio** (articolo 61 del TU);

-
- **lavoratrici LSU** o **APU** (attività socialmente utili o di pubblica utilità dell'articolo 65 del TU);

-
- **lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche** (incluse le lavoratrici dipendenti ex INPDAP ed ENPALS) le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico, secondo quanto disposto dagli articoli 2 e 57 del TU.

CONGEDO DI MATERNITÀ PER ALTRE CATEGORIE DI LAVORATRICI

Il congedo di maternità è riconosciuto **anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata**, a cui per molti aspetti è assimilabile alla maternità obbligatoria per le dipendenti ma per altri si differenzia soprattutto per quanto riguarda i requisiti di accesso. Il congedo di maternità, poi, vale anche per **le**

lavoratrici autonome (e in alternativa ai padri lavoratori autonomi), come vi spieghiamo nella guida sull'**indennità di maternità e paternità per autonomi e liberi professionisti**. Nel caso delle autonome, però, **non si parla di “maternità obbligatoria”** perché alla lavoratrice e al lavoratore autonomo spetta un'indennità economica durante i periodi di tutela della maternità/paternità, ma l'indennità **non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa**. Si precisa infine che, per madri che non rientrano in nessuna delle precedenti casistiche c'è comunque la possibilità di ricevere un'indennità legata alla maternità, nel rispetto di determinati requisiti ISEE. Si tratta, per esempio dell'**assegno di maternità dei Comuni** e dell'**assegno di maternità dello Stato**

REQUISITI PER MATERNITÀ OBBLIGATORIA

I requisiti per accedere alla maternità obbligatoria INPS variano in base alla categoria di beneficiari, ovvero:

- **per le lavoratrici dipendenti** è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro;

QUANTO DURA IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

Il congedo di maternità obbligatoria **dura 5 mesi**, suddivisi tra periodo pre parto, che di solito dura 2 mesi e periodo post parto che di solito dura 3 mesi. Le madri possono anche scegliere di lavorare l'ottavo mese e il nono mese di gravidanza e di usufruire del congedo di 5 mesi interamente dopo il parto.
Vediamo nel dettaglio le opzioni tra le quali le mamme possono scegliere.

- **(2+3) il congedo inizia 2 mesi prima la data presunta del parto e continua tre mesi dopo**, viene chiamato congedo di maternità ordinario;

- **(1+4) il congedo inizia 1 mese prima la data presunta del parto e continua quattro mesi dopo (congedo di maternità flessibile)** è il congedo di maternità con flessibilità o flessibilità di prolungamento del lavoro previsto dall'**art. 20 del D.Lgs. 151/2001** che deve essere autorizzata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (ginecologo), e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

- **(0+5) il congedo inizia dopo il parto** e continua per cinque mesi; è la cosiddetta opzione di fruizione dei 5 mesi dopo il parto, come introdotto dalla **Legge di Bilancio 2019**. Anche in questo caso il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato (ginecologo), e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro devono attestare che tale opzione non arrechi pregiudizio

alla salute della gestante e del nascituro (**Circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148**).

- **Astensione anticipata, il congedo può iniziare prima del periodo di maternità obbligatoria (es. al secondo mese, al terzo mese, al quinto mese ecc.).** Ciò accade qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, oppure dell'Ispettorato territoriale del lavoro, se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza (la cosiddetta maternità anticipata).

Segnaliamo, per completezza informativa, che c'è anche l'ipotesi del **prolungamento della maternità obbligatoria**. In tal caso l'astensione si può prorogare di ulteriori 4 mesi una volta terminato il periodo di maternità obbligatoria (ad esempio se si sceglie l'opzione 2+3 la maternità durerà fino a 7 mesi dopo il parto). Questo però accade solo se la lavoratrice svolge quella che viene considerata **un'attività "a rischio"** (faticosa o che potrebbe mettere in pericolo la sua salute e quella del neonato) e se non ha la possibilità di svolgere un'altra attività.

In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.

Quindi, se si hanno gemelli, il congedo di maternità obbligatoria dura 5 mesi. Si precisa, infine, che la data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi di **ante partum** e ai tre mesi **post partum**. Pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti **5 mesi di congedo di maternità**.

DURATA CONGEDO DI MATERNITÀ NEI CASI PARTICOLARI

La Legge prevede anche dei casi particolari in cui la durata della maternità varia dalle regole generali per diverse ragioni, ovvero:

- **in caso di ricovero del neonato in una struttura**, pubblica o privata, la madre può sospendere anche parzialmente il congedo successivo al parto, come da articolo 16 bis, comma 1 del **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (TU)**, e riprendere l'attività lavorativa. La madre usufruirà del periodo di congedo residuo a partire dalle dimissioni del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio e solo se le condizioni di salute della madre sono compatibili con la ripresa dell'attività lavorativa (articolo 16 bis, comma 2 del TU) e accertate da attestazione medica;

- **in caso di adozione o affidamento**, la sospensione del periodo di congedo di maternità per il ricovero del minore è prevista solo per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, sempre che sia stata ripresa l'attività lavorativa (articolo 26, comma 6 bis);

- **in caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni** dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità (articolo 16, comma 1 bis del **Decreto Legislativo 26 marzo**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

8

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

2001, n. 151 (TU), modificato dal **Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119**);

- **in caso di adozione o di affidamento preadottivo nazionale di minore**, secondo quanto previsto dalla **Legge 4 maggio 1983, n. 184**, il congedo di maternità spetta per 5 mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato;

- **in caso di adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali**, il congedo spetta per 5 mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore. Il congedo può essere fruito anche parzialmente o in modalità frazionata, ma non oltre i 5 mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore;

- **in caso di affidamento non preadottivo**, il congedo spetta alle lavoratrici e ai lavoratori per 3 mesi, da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento del minore. Per ulteriori approfondimenti si può consultare la **Circolare INPS 4 febbraio 2008, n. 16** che attua l'articolo 26 del TU.

QUANTO SPETTA PER LA MATERNITÀ OBBLIGATORIA INPS

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

9

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

Durante i periodi di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a percepire **un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera**. Viene calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo (quindi solitamente l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo) che però deve essere parametrato ad un limite fissato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo.

QUANDO SPETTA L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici dipendenti in sussistenza di un rapporto di lavoro ma è dovuta anche in caso di:

- **licenziamento per giusta causa della lavoratrice;**
- **cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;**
- **ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;**
- **risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.**

Inoltre, le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, ricevono l'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo **non siano decorsi più di 60 giorni**, per il calcolo dei quali non si tiene conto di:

- assenze per malattia o infortunio sul lavoro;
- congedi per precedente maternità;
- periodi di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora invece il periodo di congedo di maternità abbia inizio **dopo che siano trascorsi sessanta giorni** dalla risoluzione del rapporto di lavoro (o dalla sospensione) si avranno le seguenti possibilità:

- se la lavoratrice risulta all'inizio del congedo disoccupata e con diritto al godimento dell'indennità di disoccupazione, **ha diritto all'indennità giornaliera di maternità**, anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione;
- se la lavoratrice non è titolare di diritto al godimento di indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi **più di centottanta giorni** dalla data di risoluzione del rapporto e, nel biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali;
- se la lavoratrice risulta all'inizio del congedo sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione Guadagni, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, anziché al trattamento integrativo.

QUANDO FARE DOMANDA PER IL CONGEDO DI MATERNITÀ

La domanda va inoltrata sul sito dell'INPS prima dei **2 mesi** che precedono la data prevista del parto e comunque, mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

COME FARE DOMANDA PER IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Maternità obbligatoria, come richiederla? Vediamo **i 3 step** per richiedere la maternità obbligatoria all'INPS e quali documenti consegnare al datore di lavoro.

1) Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'INPS il **certificato medico di gravidanza**, per il tramite di un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. In pratica la lavoratrice deve chiedere al proprio medico (di solito ginecologo / ginecologa) di effettuare questo invio telematico. Copia del **certificato medico** attestante lo stato di gravidanza con indicata la data presunta parto deve essere consegnata al **datore di lavoro**.

2) Poi le lavoratrici devono presentare apposita istanza **all'INPS**. Per fare la domanda all'INPS di congedo di maternità obbligatoria le lavoratrici devono utilizzare il **servizio dedicato online** presente sul sito dell'Istituto e accessibile tramite **SPID**, **CIE** e **CNS**. In alternativa, si può fare la domanda tramite:

- **Contact Center INPS** al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) o 06 164 164 da rete mobile;
- **enti di patronato e intermediari dell'Istituto**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro una **copia della ricevuta** della domanda di maternità presentata all'INPS. Per le lavoratrici per cui è previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza anticipo da parte del datore di lavoro, bisogna semplicemente presentare la domanda all'INPS. Chi sceglie l'opzione di flessibilità **1+4 oppure 0+5** **deve consegnare al datore di lavoro anche il certificato** del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro. Non serve più consegnare questo certificato anche all'INPS, in base alla **circolare INPS 106 del 29-09-2022**.

3) La lavoratrice è tenuta a comunicare all'INPS e al datore di lavoro la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto. Infatti **dopo il parto** le lavoratrici devono tornare sul sito web dell'INPS, nella stessa sezione dedicata alla domanda di maternità, per indicare la data del parto e permettere quindi un calcolo preciso dei giorni di maternità. Anche la ricevuta di questa modifica della domanda dovrà essere consegnata poi al datore di lavoro.

GUIDA INPS ALLA DOMANDA

Mettiamo a disposizione la **guida INPS** alla compilazione online della domanda di maternità obbligatoria, che spiega tutti gli step per la compilazione senza errori. Si tratta dell'ultima versione disponibile.

COME VIENE EROGATA L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ

L'indennità di maternità è di solito anticipata in **busta paga dal datore di lavoro** che poi verrà rimborsato dall'INPS in sede di versamento dei contributi. Ciò vale anche per le lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che hanno scelto il pagamento con il metodo del conguaglio CA2G (**Circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173**).

È, invece, pagata direttamente dall'INPS con **bonifico postale** o **accredito su conto corrente bancario** o **postale** alle lavoratrici:

- **stagionali**;
- **operaie agricole** (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato);

- **dello spettacolo** saltuarie o a termine (**Circolare INPS 10 dicembre 2021, n.182**). Per conoscere le tutele per tali lavoratrici, si consiglia di leggere **questo approfondimento**;
- **addette ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti);
- **disoccupate** o sospese;
- **assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro** che non hanno scelto il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio CA2G.

QUANDO ARRIVA IL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ

L'INPS ha tempo 120 giorni per evadere la domanda e provvedere direttamente al **pagamento della prestazione economica**. Qualora l'indennità sia invece anticipata dall'azienda, i tempi per il pagamento saranno più o meno analoghi. Il datore provvederà al pagamento non appena la domanda di maternità sarà accolta dall'INPS.

I LIMITI DELLA MATERNITÀ OBBLIGATORIA

Vi sono alcuni limiti nell'uso del congedo di maternità obbligatorio. È bene precisare che i periodi di permanenza all'estero sono indennizzati a titolo di congedo di maternità solo se seguiti da un **provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia**. Inoltre, il diritto all'indennità **si prescrive entro un anno** e decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore presentino all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere il pagamento della indennità.

ANZIANITÀ E FERIE DURANTE MATERNITÀ

Durante la maternità le ferie maturano esattamente come durante il lavoro ordinario. Maturano anche l'anzianità di servizio, gli scatti di anzianità e le mensilità aggiuntive (tredicesima mensilità e quattordicesima). I periodi di

congedo di maternità non sono contati ai fini della durata del periodo di apprendistato.

LA MATERNITÀ FACOLTATIVA O CONGEDO PARENTALE

Il congedo di maternità va distinto dalla maternità facoltativa o “congedo parentale” che vi spieghiamo [in questo approfondimento](#). Infatti, il primo è obbligatorio, mentre il secondo è facoltativo. Il congedo parentale è un [periodo di astensione dal lavoro facoltativo](#) concesso ai genitori (madre e padre) per prendersi cura del bambino nei suoi [primi 12 anni di vita](#). Quindi le madri, ma anche i padri, possono decidere di aggiungere dopo il periodo di maternità obbligatoria un periodo di congedo facoltativo che viene indennizzato dall’INPS al 30% per 8 mesi e all’80% per un mese. Anche quest’ultima misura è stata introdotta dal [Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 \(TU\)](#) per poi essere potenziata dal [Decreto Conciliazione vita – lavoro](#) e modificata dalla [Legge di Bilancio 2023](#). Per ogni dettaglio vi invitiamo a leggere la guida sul [congedo parentale](#).

RIFERIMENTI NORMATIVI

[Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) (Pdf 381 Kb)

[Circolare INPS 23 ottobre 2015, n. 173](#) (Pdf 147 Kb)

[Circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148](#) (Pdf 228 Kb)

[Circolare INPS 4 febbraio 2008, n. 16](#) (Pdf 111 Kb)

[Circolare INPS 10 dicembre 2021, n.182](#) (Pdf 211 Kb).

[Circolare INPS 106 del 29-09-2022.](#)

NOVITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO ANNO 2023- CONGEDO PARENTALE 2023, UN MESE AGGIUNTIVO

Ci sono **novità sul congedo parentale 2023 per i genitori lavoratori dipendenti** nella nuova Legge di Bilancio 2023 approvata definitivamente il 29 dicembre 2022.

Le modifiche alla misura, inizialmente previste solo per le mamme e poi estese anche ai papà, permettono di aggiungere **dal 1° gennaio 2023** una mensilità retribuita all'**80%** al periodo di astensione dal lavoro. Il periodo massimo indennizzabile **rimane comunque di 9 mesi** (con gli ulteriori 8 mesi che rimangono pagati al 30%).

Ma come funziona il congedo parentale? Anche chiamato maternità (o paternità) facoltativa o congedo facoltativo, il congedo parentale consiste nella possibilità di astenersi per un periodo dal lavoro per prendersi cura dei propri figli, con conservazione del posto. Si tratta **una scelta libera** – ecco perché si parla di **congedo facoltativo** – a differenza del **congedo obbligatorio di maternità** (che può essere fruito dal padre in alcuni casi) che invece è fruibile nell'arco temporale prima e dopo la nascita del figlio ed è obbligatorio, seppure estendibile poi in via facoltativa.

Il congedo parentale spetta sia alla madre che al padre, da ripartire tra i due e per un periodo **non superiore a 10 mesi, elevabile a 11 mesi al massimo in alcuni casi** nei primi 12 anni di vita del bambino. Dei 10 – 11 mesi, **massimo 9** sono indennizzati al 30% della retribuzione (dal 2023 un solo mese può essere pagato **all'80%**).

Ma attenzione, la Legge di Bilancio 2023 non va ad incidere proprio sul periodo massimo indennizzabile che **rimane comunque di 9 mesi**, ma aumenta solo l'importo riconosciuto a titolo di indennizzo e esclusivamente per un solo mese. Solo entro i **primi 6 anni di vita del bambino**, infatti, le mamme lavoratrici o i papà lavoratori dipendenti avranno diritto, **in alternativa fra loro**, a un mese di congedo parentale, dei 9 concessi, **pagato all'80%** della retribuzione. Per gli altri 8 mesi indennizzabili, l'indennità concessa resterà pari al 30% della retribuzione.

IL CONGEDO DI PATERNITA' ANNO 2023

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Come spiega il [sito dell'INPS](#), le disposizioni si applicano agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, e anche per gli eventi antecedenti il 13 agosto 2022, purché il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge 92/2012.

È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Il congedo parentale 2023 facoltativo: le novità



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

Dal 1° gennaio 2023, nei primi 6 anni del figlio, lavoratrici e lavoratori dipendenti potranno ottenere un mese in più di congedo retribuito con un'indennità pari all'80% della retribuzione nei primi 6 anni di vita del bambino.

Le modifiche alla misura, inizialmente previste solo per le mamme e poi estese anche ai papà, permettono di aggiungere una mensilità retribuita al periodo di astensione dal lavoro che, ad oggi, è di massimo 9 mesi indennizzabili al 30%.

Vale nel limite massimo di un mese da usufruire entro il 6° anno di vita del figlio. La norma fa riferimento alle mamme lavoratrici che terminano il periodo di congedo di maternità dopo il 31 dicembre 2022 o ai papà lavoratori che usufruiscono dei loro 10 giorni di congedo successivamente al 31 dicembre 2022.

Si tratta una scelta libera – ecco perché si parla di congedo facoltativo – a differenza del congedo obbligatorio di maternità e paternità, che invece è fruibile nell'arco temporale prima e dopo la nascita del figlio ed è obbligatorio. A disposizione per chiarimenti, porgiamo cordiali saluti.

IL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015