

MILANO, 26 APRILE 2023

SPETTABILE
CLIENTELA

OGGETTO: CONGEDI PARENTALI MESSAGGIO INPS 659 DEL 13 FEBBRAIO 2023 E TABELLA RIASSUNTIVA DEI CONGEDI.

Spettabile Clientela,

Nel messaggio 659 del 13 febbraio 2023 INPS completa le istruzioni sui **nuovi congedi parentali e di paternità ampliati dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105**, fornendo le indicazioni ai datori di lavoro per l'esposizione nei flussi di denuncia con nuovi codici evento e dei relativi codici conguaglio.

L'applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire dal mese di competenza aprile 2023.

Il messaggio precisa le modalità di regolarizzazione dei periodi 13 agosto 31 marzo 2023, per i quali vanno utilizzati i codici già in uso. Ma, tutto questo, interessa solo i tecnici. Di vostro interesse, invece, è sicuramente ricevere una tabella riassuntiva, del complesso godimento del congedo parentale, come di seguito.

Le tabelle sotto riportate sono estratte dalla circolare Inps 122/2022

Durata del congedo parentale per 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 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 indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Durata del congedo parentale per 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 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) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Durata del congedo parentale per "genitore solo"

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti individuali del "genitore solo" prima e dopo l'attuale riforma:

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

Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata INPS

Il congedo parentale spetta alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata, purchè:

- non siano titolari di pensione;
- non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- abbiano versato la contribuzione maggiorata dello 0,72% (art. 59, c. 16, Legge 449/1997).

Di seguito riportiamo la tabella riepilogativa a cura dell'INPS dei limiti individuali e di coppia dei genitori iscritti alla Gestione separata. Si precisa che a detta categoria non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati, il congedo non è fruibile in modalità oraria e infine non è prevista la tutela del "genitore solo".

	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 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 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

Per altre informazioni e indicazioni in merito al congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata INPS si rimanda alla lettura della **Circolare INPS 71 del 03/06/2020**.

Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi

Il D.lgs n. 105/2022 modifica anche l'articolo 68 del T.U. introducendo per la prima volta il congedo parentale per i padri lavoratori autonomi (Commercianti, artigiani ecc.).

Questo consiste nel diritto di astensione dal lavoro fino a 3 mesi per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Il congedo parentale decorre:

1. per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità (compresi gli ulteriori 3 mesi di maternità di cui alla **circolare INPS n. 1/2022**)
2. e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore.

Per ogni bambino quindi il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi.

L'indennità di congedo parentale è pari al 30% della retribuzione convenzionale ed è pagata, previa domanda, direttamente dall'INPS. Questa però è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Congedo parentale per i lavoratori dipendenti: come funziona

Come detto sopra il congedo parentale INPS consiste in un periodo di astensione facoltativa dal lavoro della madre o del padre lavoratori, da fruire dopo il congedo obbligatorio.

I genitori con figli di età fino a 12 anni hanno diritto di fruire di un periodo di congedo non obbligatorio, parzialmente retribuito, per ogni figlio. Questo sottintende che in caso di

parto gemellare i periodi si moltiplicano in relazione al numero dei bambini nati. Tutte le lavoratrici, indipendentemente dalla qualifica hanno titolo all'indennità giornaliera di maternità, la quale non è subordinata a condizioni contributive o assicurative particolari. Ricordando inoltre che gli stessi diritti si applicano anche alle madri lavoratrici che hanno proceduto all'adozione o all'affidamento.

La maternità facoltativa ha una struttura molto flessibile tanto che oltre ad essere fruito in un'unica soluzione, vi è la possibilità di frazionarlo:

- in mesi,
- giorni,
- ad ore.

I genitori possono quindi scegliere la modalità di fruizione ed anche alternarla. Questo significa che giornate o mesi di congedo potranno alternarsi a periodi in cui la fruizione è oraria.

Il congedo facoltativo è frazionato qualora tra un periodo e l'altro viene effettuata una ripresa effettiva dell'attività lavorativa anche solo di un giorno. Ne consegue che nel caso di fruizione del congedo dal lunedì al giovedì, il sabato e la domenica non sono da includere nel computo dei giorni di congedo, fermo restando la corretta presentazione della modulistica indicante i giorni precisi di congedo.

Alternative all'astensione facoltativa

Vale la pena ricordare un'alternativa al congedo parentale, forse ancora poco conosciuta: con la pubblicazione del D.Lgs. 80/2015 vengono introdotti alcuni interessanti supporti alla genitorialità tra cui la possibilità per la lavoratrice madre o il lavoratore padre di

trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, con una riduzione massima di orario pari al 50%, per una sola volta.

Congedo parentale a ore

Per quanto riguarda, invece, la fruizione del congedo parentale ad ore questa disciplina è stata principalmente affidata alla contrattazione collettiva. Purtroppo, ad oggi, sono ancora pochi i contratti collettivi che hanno appositamente disciplinato questa modalità di fruizione, pertanto si deve prendere come riferimento l'art. 7 D.Lgs. 80/2015 che aggiunge il co. 1-ter all'art. 32 T.U.

Questo dispone che il congedo parentale a ore, ovvero la fruizione su base oraria dell'astensione facoltativa, è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Ad esempio una lavoratrice con orario di 8 ore giornaliere potrà godere del congedo parentale

Allo stesso tempo viene esclusa la cumulabilità della fruizione oraria con altri permessi o riposi disciplinati dalla normativa a tutela della maternità e paternità. A titolo esemplificativo:

- vi è incompatibilità tra la fruizione dell'astensione in modalità oraria e l'utilizzo di riposi per allattamento;
- risulta invece compatibile la fruizione oraria con permessi orari per assistenza a familiari portatori di handicap gravi.

Domanda di congedo parentale

Per usufruire dei periodi di congedo parentale, bisogna inoltrare una apposita domanda all'INPS. La domanda può essere fatta:

- personalmente nell'area riservata al cittadino sul sito INPS se in possesso di SPID o CIE;
- tramite [Contact center INPS](#) all'803.164 (da rete fissa) o lo 06.164.164 da rete mobile;
- tramite patronati.

Una copia della domanda deve poi essere consegnata al datore di lavoro per giustificare le future assenze e per il calcolo della retribuzione spettante.

Con [messaggio n. 4025 dell'8 novembre 2022](#) l'INPS ha comunicato il rilascio della nuova **domanda di congedo parentale** per le lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato e per gli iscritti alla Gestione separata. Con successivo messaggio l'INPS comunicherà il rilascio della procedura di domanda aggiornata per i lavoratori autonomi.

Indennità di congedo parentale lavoratori dipendenti, quanto spetta

L'indennità di congedo parentale spettante al lavoratore varia a seconda dell'età del bambino e varia da "zero" al 30% della Retribuzione Media Globale Giornaliera (RMG). L'indennità è a carico dell'INPS, ma viene anticipata dal datore di lavoro in busta paga; il datore poi la recupera tramite DM10 ovvero da conguaglio da effettuare sui contributi da versare con modello F24.

Aggiornamento: la Legge 197/2022 Legge di Bilancio 2023 aumenta l'indennità del primo mese di astensione facoltativa all'80% della retribuzione. I primi dettagli nella [Circolare INPS 4/2023](#).

Come da circolare INPS 139 del 17/07/2015 al lavoratore o alla lavoratrice spetta:

- un'indennità pari al 30% della RMG. Questa va calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del

bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo di sei mesi;

- una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino (o dal suo ingresso in famiglia). Questo solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- nessuna indennità dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dal suo ingresso nella famiglia).

Congedo parentale lavoratori subordinati e maturazione TFR, ferie e mensilità aggiuntive

Ci preme poi ricordare che, per quanto riguarda il congedo obbligatorio non vi è nessuna incidenza dell'assenza in riferimento ad anzianità di servizio, ferie, mensilità supplementari.

Per quanto riguarda il congedo parentale l'anzianità di servizio nulla cambia; sono infatti computati nell'anzianità di servizio i periodi di assenza dovuti per la fruizione dell'astensione facoltativa, mantenendo quindi inalterato il diritto alla maturazione del TFR. Non vi è invece maturazione di ferie e le mensilità aggiuntive. Cordiali saluti.

II CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP