



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](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

MILANO, 14 maggio 2024

Spettabile  
Clientela

## OGGETTO: **MATERNITA' E PATERNITA'**

Ricordiamo a tutta la spettabile clientela, che, come scritto, in precedenti circolari, la legge di bilancio 2024 (L. 213/2023) ha innalzato l'importo dell'indennità di congedo parentale fruibile per madri o padri per un secondo mese, sul totale dei 6 previsti entro il 6° anno di vita del bambino.

In particolare si prevede **l'aumento dell'indennità (ordinariamente fissata al 30% della retribuzione imponibile)**

- **all'80% per due mesi nel 2024 e**
- **all'80% per un mese e al 60% per un altro mese, a regime, a partire dal 2025.**

La novità è applicabile ai lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che privato che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità – di cui rispettivamente al Capo III e al Capo IV del DLgs. 151/2001 – successivamente al 31 dicembre 2023.

Con la **[circolare 57 del 18 aprile 2024](#)** Inps fornisce le istruzioni operative per i lavoratori del settore privato. Si allega alla presente, la circolare citata.

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

1



UNI EN ISO 9001:2015



In un ulteriore messaggio del 26 aprile l'istituto spiega un'ulteriore possibilità operativa per i datori di lavoro.

Nel **messaggio 1629 del 26 aprile INPS** comunica che è stata ampliata la possibilità, per i datori di lavoro che hanno già elaborato le buste paga di aprile 2024 con l'indicazione del congedo parentale in misura ordinaria (30%), di poter **conguagliare la prestazione con integrazione all'80%** :

- **sui flussi di maggio 2024 e giugno 2024**
- valorizzando il **codice “L330” con indicazione 04.2024** all'interno dell'elemento <AnnoMeseRif>
- **con la contestuale restituzione utilizzando il codice “M047”.**

#### **IN MERITO POI AL CONGEDO PARENTALE, SI RIASSUME QUANTO SEGUE:**

Attualmente sulla durata del congedo parentale la normativa prevede che per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore **ha diritto di astenersi dal lavoro per periodi che non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi**, (salvo il caso in cui il padre fruisca dell'astensione per almeno tre mesi, per cui si aggiunge un mese ulteriore)

Nell'ambito del predetto limite, **il diritto di astenersi dal lavoro** compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette
- c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

In merito INPS ha fornito le istruzioni con le circolari 122 2022 e 45 2023

Tabella limiti congedi parentali

congedi parentali dal 2024		
LIMITE INDIVIDUALE	LIMITE COMPLESSIVO	
6 MESI sia per il padre che per la madre in alternativa entro i 6 anni (7 per il padre che si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi)	10 MESI entro i 12 anni (11 mesi per il padre che si astiene per almeno 3 mesi)	

Nell'ambito dei limiti di durata citati spettano i **seguenti indennizzi:**

- - alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibile all'altro genitore;
- - al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- - a entrambi i genitori , in alternativa un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, fruibile anche in modalità ripartita tra i genitori, nei limiti individuali del singolo genitore e nel limite di coppia di 9 mesi indennizzabili.
- - sono indennizzabili anche il decimo e l'undicesimo mese nel caso in cui il reddito personale del richiedente il congedo sia inferiore a 2,5 volte la pensione minima.

In caso di parto plurimo, il diritto al congedo parentale spetta, nei predetti limiti, per ogni figlio.

Nella circolare INPS 57 2024, l'istituto chiarisce finalmente le modalità operativo per la fruizione dell'indennità.

Si ricorda che il mese con indennità aumentata può essere utilizzato alternativamente dai due genitori o esclusivamente da uno di essi, anche in modalità spezzata (giorni o ore).

Successivamente vengono riepilogate le varie percentuali dell'indennità che i datori di lavoro sono tenuti a erogare per i congedi parentali fruibili entro i sei anni di vita del bambino, ovvero l'80% per il primo mese e per il secondo (solo se utilizzato nel 2024), o il 60% per il secondo mese utilizzato dal 2025 e il 30% per i successivi sette mesi (che possono arrivare a nove per i redditi inferiori a una certa soglia), fornendo anche diversi esempi pratici.

Si segnala in particolare che **il diritto al secondo mese di congedo con indennità maggiorata al 80%/60% :**

- è garantito per i bambini nati a partire dal 1° gennaio 2024, indipendentemente dall'effettivo uso del congedo di maternità o paternità.
- mentre per i nati nel 2023 , spetta solo ai lavoratori che concludano il congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2023.
- In caso contrario è applicabile un solo mese con indennità all'80% come da normativa previgente.

Dal punto di vista procedurale, l'ente ha implementato nuovi codici evento e codici conguaglio da impiegare nel flusso Uniemens o per la restituzione di quello retribuito in misura standard da utilizzare entro il flusso di giugno 2024. **Per i codici da utilizzare non ci dilunghiamo; semplicemente, rimandiamo alla circolare citata che alleghiamo alla presente.**

## SULLA PATERNITA'

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO: l'ART. 27-BIS del D. Lgs. N. 151/2001 (introdotto dal 13 agosto 2022 per il tramite del D. lgs. N. 105/2022) ha stabilito che il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.



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](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

**In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.**

**Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.**

**I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre e sono compatibili con la fruizione, negli stessi giorni, del congedo di paternità alternativo, di cui scriviamo più avanti.**

**Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro, i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.**

**La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.**

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

### **CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO**

L'art. 28 del D. Lgs. N. 151/2001 ha stabilito che il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (ne ha diritto anche il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta). Tale disposizione, si applica anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma (art. 5 c. 1, D. Lgs. N. 80/2016).

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

6

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





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](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

## **DIVIETO DI LICENZIAMENTO DEL PADRE LAVORATORE:**

Durante la gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino, il licenziamento del padre lavoratore è vietato. Questo divieto si estende anche ai lavoratori che usufruiscono del congedo di paternità, durante tutta la durata del congedo fino al primo anno di vita del figlio.

Il tema della maternità e paternità è molto esteso; abbiamo voluto soffermarci sulle novità, ma qualora aveste desiderio di approfondire taluni aspetti, inviateci i vs. quesiti. Grazie. Cordiali saluti.

## **CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE**

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

7



UNI EN ISO 9001:2015

