

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 27/10/2022

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 122

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio". Modifiche alle disposizioni in

materia di congedo di paternità obbligatorio, congedo parentale e indennità di maternità delle lavoratrici autonome.

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono le indicazioni amministrative inerenti alle modifiche apportate dal decreto legislativo di cui in oggetto al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, tra le quali, l'introduzione della disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti, nonché la possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i due mesi prima del parto delle lavoratrici autonome. Nel medesimo D.lgs n. 151/2001 sono state altresì modificate alcune disposizioni relative alla disciplina del congedo parentale dei lavoratori dipendenti ed è stato introdotto il diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi. Le modifiche hanno interessato anche la legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di congedo parentale degli iscritti alla Gestione separata, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.*

1. Premessa
2. Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti
 - 2.1 Durata del congedo e arco temporale di fruizione
 - 2.2 Congedo di paternità obbligatorio in caso di adozione o affidamento
 - 2.3 Compatibilità con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo
 - 2.4 Misura dell'indennità di congedo di paternità obbligatorio
 - 2.5 Presentazione della domanda
 - 2.6 Disposizioni transitorie
3. Congedo parentale
 - 3.1 Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore privato
 - 3.1.1 Genitore solo
 - 3.1.2 Disposizioni transitorie
 - 3.2 Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata
 - 3.3 Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi
 - 3.4 Limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti
4. Periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome
5. Presentazione delle domande
6. Monitoraggio delle tutele e della relativa spesa

1. Premessa

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176, in vigore dal 13 agosto 2022, contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Tali disposizioni si applicano, per esplicita previsione normativa, anche ai dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, ferme restando le eventuali indicazioni operative fornite dal competente Dipartimento della Funzione pubblica.

L'articolo 2 del menzionato decreto legislativo apporta una serie di modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (di seguito, anche T.U.), novellando la disciplina in materia di congedo di maternità e di paternità (articoli 2, 18, 27-bis, 28, 29, 30 e 31-bis), di congedo parentale e di riposi, permessi e congedi (articoli 32, 34, 36, 38, 42 e 46), di congedi per la malattia del figlio (articolo 52), di lavoro notturno (articolo 53), di divieto di licenziamento (articolo 54) e di diritto al rientro e conservazione del posto (articolo 56). In ultimo, la riforma interessa le disposizioni sui periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome e

delle libere professioniste (articoli 68 e 70), nonché sul diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi (articolo 69).

L'articolo 3 del D.lgs n. 105/2022 apporta altresì modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, mentre il successivo articolo 4 modifica la legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (cfr. l'articolo 8, commi 4 e 7-bis) e in materia di lavoro agile (cfr. l'articolo 18, commi 3-bis e 3-ter).

Infine, gli articoli 5 e 6 del decreto legislativo in commento apportano modifiche rispettivamente, all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, e all'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di congedi per eventi e cause particolari.

Con la presente circolare, in attuazione della normativa citata, si forniscono indicazioni operative in ordine al congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti del settore privato, ai periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome, alla modifica dei periodi indennizzabili di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori dipendenti del settore privato, nonché in ordine al riconoscimento del diritto di fruire del congedo parentale per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U.

2. Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti

Il D.lgs n. 105/2022, all'articolo 10, ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, introdotti dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni, e all'articolo 2, comma 1, lettera c), ha aggiunto, nel Capo IV del T.U., l'articolo 27-bis per disciplinare il "Congedo di paternità obbligatorio", rinominando il congedo di paternità di cui all'articolo 28 del T.U. "Congedo di paternità alternativo".

Il nuovo congedo di paternità obbligatorio sostituisce, quindi, il congedo obbligatorio del padre e il congedo facoltativo del padre, abrogati dall'entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022.

Il nuovo articolo 27-bis dispone che:

- "1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.*
- 2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.*
- 3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.*
- 4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.*
- 5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.*
- 6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, 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".*

Al fine di garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio, il legislatore ha introdotto nel T.U. anche l'articolo 31-bis, nel quale è disposto che: *"Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27 -bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province*

autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni".

Il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti, compresi:

- i lavoratori domestici, per i quali non è prevista la sussistenza del requisito contributivo necessario per fruire del congedo di maternità o del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.;
- i lavoratori agricoli a tempo determinato, per i quali non deve sussistere il requisito contributivo.

Per entrambe le categorie è, tuttavia, necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo. Per gli altri lavoratori dipendenti, invece, il diritto al congedo di paternità obbligatorio può essere riconosciuto anche in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, purché sussistano le condizioni di cui all'articolo 24 del T.U.

Il congedo spetta altresì ai lavoratori dipendenti di Amministrazioni pubbliche, alle quali compete il riconoscimento del diritto e la relativa erogazione del trattamento economico.

Il congedo di paternità obbligatorio non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, né ai padri lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo [\[1\]](#).

Si forniscono di seguito indicazioni operative per i lavoratori dipendenti del settore privato.

2.1 Durata del congedo e arco temporale di fruizione

La novella normativa riconosce il diritto dei padri lavoratori dipendenti di fruire di dieci giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto.

Il parto prematuro (nei due mesi antecedenti la data presunta del parto) o fortemente prematuro (prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto) comporta la fisiologica riduzione dell'arco temporale di fruizione del congedo di paternità obbligatorio prima del parto, rimanendo, comunque, invariato l'arco temporale dei cinque mesi successivi al parto entro cui fruire del congedo [\[2\]](#).

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile nelle sole giornate lavorative. In caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 24 del T.U., l'Istituto provvede a pagare le giornate di calendario richieste dal lavoratore padre.

La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non può essere frazionata a ore.

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, ossia nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28ª settimana di gestazione [\[3\]](#) (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi ventotto giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In quest'ultimo caso il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.

I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.

2.2 Congedo di paternità obbligatorio in caso di adozione o affidamento

La norma prevede che il diritto a fruire dei giorni di congedo di paternità obbligatorio spetti anche ai genitori adottivi o affidatari.

In caso di adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i cinque mesi successivi. Nel caso di adozione internazionale, invece, i predetti periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, analogamente a quanto previsto per il congedo di maternità, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, purché l'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifichi la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore padre.

In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.

Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto al congedo di paternità obbligatorio sussiste se il decesso avviene nei ventotto giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

2.3 Compatibilità con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità.

Il congedo di paternità obbligatorio è altresì compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U. (in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre), ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruiti (cfr. il sottostante esempio 2).

Si riportano di seguito due esempi.

Esempio 1)

Data Presunta Parto: 15 novembre 2022;

domanda di congedo paternità obbligatorio: dal 2 novembre al 15 novembre (10 giorni lavorativi);

data del parto (e data decesso della madre): 26 ottobre 2022;

periodo di congedo di paternità alternativo richiesto: dal 27 ottobre 2022 al 15 febbraio 2023 (per un totale di 112 giorni, ossia il periodo residuo di congedo di maternità non fruito dalla madre deceduta);

periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio: 10 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale dal 16 febbraio 2023 al 26 marzo 2023, ossia dal giorno successivo alla fine del congedo di paternità alternativo e il termine finale dei 5 mesi successivi alla data del parto.

Esempio 2)

Data Presunta Parto: 15 novembre 2022;

domanda di congedo paternità obbligatorio: dal 2 novembre al 15 novembre;

data del parto fortemente prematuro (e data decesso della madre): 12 settembre 2022;

periodo di congedo di paternità alternativo: dal 13 settembre 2022 al 13 febbraio 2023 (per un totale di 154 giorni, ossia l'intero periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre, comprensivo anche dei giorni di parto fortemente prematuro);

periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio (da fruire immediatamente dopo i 5 mesi di congedo di paternità alternativo): dal 14 febbraio al 27 febbraio 2023 (10 giorni lavorativi, ipotizzando che il lavoratore padre lavori dal lunedì al venerdì).

2.4 Misura dell'indennità di congedo di paternità obbligatorio

Il novellato articolo 29 del T.U. riconosce, per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio, un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Per retribuzione deve intendersi la retribuzione media globale giornaliera, come individuata dall'articolo 23 del T.U., con le specifiche già previste per alcune tipologie di lavoro:

- per i lavoratori domestici deve farsi riferimento alla retribuzione convenzionale in uso per la determinazione dei congedi di maternità e di paternità alternativo;
- per i lavoratori part-time e per i lavoratori intermittenti deve farsi riferimento alle indicazioni contenute negli specifici paragrafi della circolare n. 41/2006;
- per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato devono applicarsi le disposizioni contenute nell'articolo 59-bis, secondo comma, del T.U., nell'articolo 6, comma 15, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, e successive modificazioni, e le indicazioni della circolare n. 182/2021;
- per i lavoratori agricoli a tempo determinato deve farsi riferimento alla retribuzione convenzionale prevista per gli agricoli, al pari di quanto avviene in relazione all'indennità di maternità e congedo di paternità alternativo.

Il rinvio normativo alle disposizioni contenute negli articoli 22 (a eccezione del comma 1) e 23 del T.U. comportano che l'indennità sia corrisposta *“con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33”*, ossia mediante anticipo da parte dei datori di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'Istituto, salvo alcuni casi specifici in cui l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto. Al riguardo, si evidenzia che i datori di lavoro agricolo possono compensare nei flussi mensili l'indennità di congedo obbligatorio anticipata ai lavoratori a tempo indeterminato (OTI).

I periodi di congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa, che viene accreditata secondo quanto previsto dall'articolo 25 del T.U. e dalle altre disposizioni vigenti in materia.

Si precisa che l'indennità di congedo di paternità obbligatorio dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni è erogata direttamente dalle proprie Amministrazioni datrici di lavoro, in base alla generale disposizione contenuta nell'articolo 2, comma 2, del T.U., secondo cui le indennità di cui al T.U. *“corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali”*.

2.5 Presentazione della domanda

I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al proprio datore di lavoro i

giorni in cui intendono fruire del congedo di paternità obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore.

La comunicazione al datore di lavoro deve essere fatta in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Nel caso in cui l'indennità sia erogata direttamente dall'Istituto^[4], i lavoratori padri presentano domanda telematica di congedo di paternità obbligatorio all'INPS (cfr. il successivo paragrafo 5).

Se la fruizione del congedo è nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.

I lavoratori dipendenti di pubbliche Amministrazioni devono presentare domanda al proprio datore di lavoro, non avendo l'Istituto competenza per i dipendenti di pubbliche Amministrazioni.

2.6 Disposizioni transitorie

Le nuove disposizioni normative trovano applicazione per i casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore del decreto legislativo, nonché nei casi in cui, sebbene la data effettiva del parto sia antecedente l'entrata in vigore delle nuove norme (13 agosto 2022) 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 n. 92/2012.

Si riportano di seguito alcuni esempi.

Esempio A): la data presunta del parto è il 10 settembre 2022, il padre può chiedere il congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 10 settembre 2022 (ossia tra l'entrata in vigore del decreto legislativo e la data presunta del parto) oppure dalla data effettiva del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Esempio B): la data presunta del parto è il 19 agosto 2022, il padre (che presta attività lavorativa dal lunedì al venerdì) può chiedere il congedo di paternità obbligatorio prima della nascita del figlio a decorrere dal 13 agosto 2022 fino alla data effettiva del parto, nonché per i cinque mesi successivi a tale data.

Esempio C): la data del parto è il 31 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 2 giorni (8 e 9 agosto 2022) di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 31 dicembre 2022, può fruire dei residui 8 giorni a titolo di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.lgs n. 151/2001.

Esempio D): la data del parto gemellare è il 14 agosto 2022, il padre può fruire di 20 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio, nell'arco temporale ricompreso tra il 13 agosto 2022 e il 14 gennaio 2023, ossia dalla data di entrata in vigore del decreto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto.

Esempio E): la data del parto gemellare è il 5 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 3 giorni (dal 6 all'8 luglio 2022) di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 5 dicembre 2022, può fruire dei residui 17 giorni a titolo di congedo di paternità obbligatorio riconosciuti dall'articolo 27-bis del D.lgs n. 151/2001 per i casi di parto gemellare, per un totale di 20 giorni.

3. Congedo parentale

3.1 Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore privato

Il nuovo D.lgs n. 105/2022 aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale

indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da sei mesi a nove mesi totali.

Il decreto legislativo in questione ha altresì aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) agli attuali 12 anni.

Anche gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono a oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni.

Inoltre, l'attuale novella normativa riconosce a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, a differenza della precedente normativa che prevedeva un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

Si precisa che per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore) [\[5\]](#).

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori.

Pertanto:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali.

In ultimo, la novella normativa equipara la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale a quella del congedo di maternità, disciplinata nell'articolo 23 del T.U, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo l'attuale riforma normativa:

1) Entrambi i genitori

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) 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 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

1) 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 ^[6] 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 ^[7] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

2) 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 ^[8] 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) ^[9] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

3.1.1 Genitore solo

La novella normativa ha modificato anche la tutela del “genitore solo” a cui riconosce undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti dalla precedente normativa. Di questi undici, nove mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il “genitore solo” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell'articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001.

Il legislatore precisa che, nel caso in cui sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del c.c., l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il provvedimento di affidamento è trasmesso all'INPS a cura del Pubblico Ministero.

Nella domanda telematica di congedo parentale è, comunque, possibile comunicare gli elementi identificativi del provvedimento di affidamento esclusivo.

Pertanto, ai fini della fruizione del congedo parentale, lo *status* di “genitore solo” sussiste:

- in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore;
- in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore;
- in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l'affidamento esclusivo disposto ai sensi dell'articolo 337-quater del c.c.

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

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

3.1.2 Disposizioni transitorie

Le nuove disposizioni relative al congedo parentale trovano applicazione dall'entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022 e solo per i periodi di fruizione successivi all'entrata in vigore del decreto stesso, mentre per i periodi antecedenti l'entrata in vigore della novella normativa, si applicano le precedenti disposizioni di legge.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere divise e istruite secondo le rispettive disposizioni normative.

Premesso, quindi, che le nuove disposizioni non possono interessare i periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della novella normativa, si precisa che è possibile indennizzare, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale

fruiti a partire dal 13 agosto 2022, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati antecedenti a tale data.

Si forniscono di seguito alcuni esempi.

Esempio 1)

prima del 13 agosto 2022:

- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale indennizzato;
- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale non indennizzato;

dal 13 agosto 2022:

- la madre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);
- il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo indennizzato e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia dell'articolo 34, comma 3, del T.U.).

Esempio 2)

prima del 13 agosto 2022:

- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 5 mesi di congedo parentale indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;
- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 1 mese di congedo indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;

dal 13 agosto 2022:

- il padre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (7 mesi);
- la madre può fruire ancora di 1 mese di congedo indennizzato (arrivando così al limite di fruizione di coppia di 11 mesi di congedo).

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

Il D.lgs n. 105/2022 ha ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino ai 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo.

Inoltre, ha riconosciuto a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi^[10].

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa dei limiti individuali e di coppia dei genitori iscritti alla Gestione separata. A tale proposito si ricorda che alla categoria di lavoratori in commento non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati e il congedo non è fruibile in modalità oraria. Non è altresì 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 ^[11] 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 ^[12] 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

Si richiamano di seguito le indicazioni contenute nel paragrafo 3 della circolare n. 71/2020

aggiornate alla luce dei nuovi limiti introdotti dalla novella normativa:

a) la fruizione del congedo parentale effettuata nei primi dodici anni di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore, deve essere indennizzata solamente a condizione che risulti effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Si ricorda che l'automaticità delle prestazioni di cui all'articolo 64-ter del D.lgs n. 151/2001 non opera mai per la fruizione del congedo parentale;

b) qualora il congedo parentale sia fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo di cui al precedente punto a), l'indennità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

3.3 Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi

Il D.lgs n. 105/2022 modifica anche l'articolo 68 del T.U. riconoscendo per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale.

Dalla nuova formulazione deriva il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

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

Ne consegue che, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi.

Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Si fa presente che, come per i periodi indennizzabili di congedo parentale delle lavoratrici autonome, l'astensione comporta la sospensione dell'obbligo contributivo che potrà riguardare esclusivamente mesi solari interi, attesa la periodicità e l'indivisibilità del contributo obbligatorio, che è dovuto alla gestione anche per i mesi nei quali viene prestata attività per un solo giorno. A titolo esemplificativo, per un periodo di congedo parentale temporalmente collocato dal 20 settembre al 19 dicembre, sarà consentito sospendere il versamento del contributo obbligatorio IVS per i soli mesi di ottobre e novembre (cfr. la circolare n. 136/2002).

I coltivatori diretti, i coloni e mezzadri, e gli imprenditori agricoli a titolo principale possono richiedere la cancellazione a periodo chiuso dai rispettivi elenchi per tutta la durata del congedo, restando in tale modo sospeso il relativo obbligo contributivo.

Restando sospeso l'obbligo contributivo durante il congedo parentale, il diritto alla indennità è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione dello stesso) ovvero dei contributi relativi al medesimo mese in cui inizia il congedo (cfr. la circolare n. 136/2002).

I padri lavoratori autonomi dello spettacolo possono fruire del congedo parentale durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro dello spettacolo, senza alcun requisito contributivo. La relativa indennità è calcolata secondo le disposizioni dell'articolo 59-bis, comma 2, del T.U., dell'articolo 6, comma 15, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, e successive modificazioni, nonché secondo

le indicazioni contenute nella circolare n. 182/2021.

La fruizione del congedo parentale del padre lavoratore autonomo è compatibile sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

I padri lavoratori autonomi possono fruire del congedo parentale solo dalla data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022 (13 agosto 2022).

3.4 Limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti

Si riportano le seguenti casistiche:

a) madre lavoratrice dipendente - padre iscritto alla Gestione separata:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui il padre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);

b) padre lavoratore dipendente - madre iscritta alla Gestione separata:

per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui, invece, la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);

c) madre lavoratrice dipendente - padre lavoratore autonomo:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;

d) padre lavoratore dipendente - madre lavoratrice autonoma:

per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi;

e) madre iscritta alla Gestione separata - padre lavoratore autonomo:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;

f) padre iscritto alla Gestione separata - madre lavoratrice autonoma:

per ogni minore, se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i

genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.

Si precisa che in caso di lavoratrice con due rapporti di lavoro dipendente part-time, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.

Si ricorda, inoltre, che il lavoratore che sia contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

4. Periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome

La novella normativa, con l'aggiunta del comma 2-ter all'articolo 68 del T.U., introduce la possibilità di indennizzare periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome.

Per potere indennizzare tali periodi, la lavoratrice autonoma deve produrre all'Istituto l'accertamento medico della ASL che individua il periodo indennizzabile per i casi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, di cui all'articolo 17, comma 3, del D.lgs n. 151/2001. Sono escluse le casistiche di indennità per mansioni di cui alle lettere b) e c) del medesimo articolo 17.

Considerato che i due mesi antecedenti la data del parto sono definibili solo dopo la nascita del figlio, si precisa che se il periodo indennizzabile tutelato dall'accertamento medico della ASL dovesse ricadere parzialmente o totalmente nel consueto periodo indennizzabile di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto), la nuova tutela è assorbita nella tutela ordinaria di cui al comma 1 dell'articolo 68 del T.U. [\[13\]](#)

Per potere indennizzare i “periodi antecedenti di maternità” è necessaria la sussistenza della regolarità contributiva del periodo stesso, così come previsto per i consueti periodi indennizzabili di maternità [\[14\]](#).

Durante tali “periodi antecedenti di maternità” non è necessaria l'astensione dall'attività lavorativa e la relativa indennità è calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i consueti periodi di tutela della maternità delle lavoratrici autonome.

Possono essere indennizzati i soli periodi successivi all'entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022.

5. Presentazione delle domande

Come già precisato con il messaggio n. 3066/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022, è comunque possibile fruire dei congedi di cui alla presente circolare come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando, dove previsto, successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto con successiva comunicazione.

I lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o Patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

6. Monitoraggio delle tutele e della relativa spesa

L'articolo 8 del D.lgs n. 105/2022 dispone che, sulla base dei dati forniti dall'INPS, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) presenti annualmente al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Parlamento, una relazione concernente la fruizione degli istituti oggetto del D.lgs n. 105/2022, al fine di consentirne il monitoraggio e la valutazione, con particolare riguardo agli impatti sulla parità di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura.

Il successivo articolo 9 del D.lgs n. 105/2022 attribuisce all'INPS il monitoraggio degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui agli articoli 2 e 4 dello stesso decreto, fornendo le relative informazioni al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze, anche ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e successive modificazioni.

Devono, quindi, essere oggetto di specifico monitoraggio, gli oneri derivanti dalla corresponsione (sia a pagamento diretto sia a conguaglio) delle seguenti indennità:

- indennità di congedo di paternità obbligatorio;
- indennità di maternità anticipata delle lavoratrici autonome;
- indennità di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi;
- indennità di congedo parentale della Gestione separata per la fruizione del settimo, dell'ottavo e del nono mese di congedo;
- indennità di congedo parentale della Gestione separata fruito dal compimento del terzo anno e fino al compimento del dodicesimo anno di età (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento preadottivo) del minore;
- indennità di congedo parentale dei dipendenti da datore di lavoro privato (con reddito sopra la soglia di cui all'articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001), per la fruizione del settimo, dell'ottavo e del nono mese di congedo, fino al compimento del sesto anno di età (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore;
- indennità di congedo parentale dei dipendenti da datore di lavoro privato (con reddito sopra la soglia di cui all'articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001), fruito dal compimento del sesto anno e fino al compimento del dodicesimo anno di età (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore;
- indennità di congedo parentale dei dipendenti da datore di lavoro privato (con reddito sotto la soglia di cui all'articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001) fruiti dal compimento dell'ottavo anno e fino al compimento del dodicesimo anno di età (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Agli oneri derivanti dagli articoli 2 e 4 del D.lgs n. 105/2022, valutati in 96,2 milioni di euro per l'anno 2022, 197,4 milioni di euro per l'anno 2023, 202,1 milioni di euro per l'anno 2024, 206,8 milioni di euro per l'anno 2025, 211,4 milioni di euro per l'anno 2026, 216,6 milioni di euro per l'anno 2027, 221,8 milioni di euro per l'anno 2028, 226,9 milioni di euro per l'anno 2029, 232,4 milioni di euro per l'anno 2030 e in 237,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031 si provvede quanto a:

a) 20,4 milioni di euro per l'anno 2022, 42,3 milioni di euro per l'anno 2023, 43,4 milioni di euro per l'anno 2024, 44,5 milioni di euro per l'anno 2025, 45,4 milioni di euro per l'anno 2026, 46,7 milioni di euro per l'anno 2027, 48 milioni di euro per l'anno 2028, 49,1 milioni di euro per l'anno 2029, 50,5 milioni di euro per l'anno 2030 e a 51,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234;

b) 75,8 milioni di euro per l'anno 2022, 155,1 milioni di euro per l'anno 2023, 158,7 milioni di euro per l'anno 2024, 162,3 milioni di euro per l'anno 2025, 166 milioni di euro per l'anno 2026, 169,9 milioni di euro per l'anno 2027, 173,8 milioni di euro per l'anno 2028, 177,8

milioni di euro per l'anno 2029, 181,9 milioni di euro per l'anno 2030 e a 186,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031, mediante le economie derivanti dall'articolo 10 del D.lgs n. 105/2022.

Con successivi messaggi saranno fornite le istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro e le istruzioni contabili.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] In caso di contemporaneo svolgimento di lavoro autonomo dello spettacolo e rapporto di lavoro dipendente, il lavoratore è tenuto ad astenersi - a titolo di congedo di paternità obbligatorio - dal solo rapporto di lavoro subordinato.

2 Esempio: se la data presunta del parto è il 9 febbraio 2023, il congedo può essere fruito a partire dal 9 dicembre 2022 e nei 5 mesi successivi alla data effettiva del parto. Se il minore nasce il 5 dicembre 2022 (c.d. parto fortemente prematuro) il congedo può essere fruito solo entro i 5 mesi successivi alla nascita, ossia fino al 5 maggio 2023.

³ Sulla base delle rilevazioni effettuate dall'Istituto Superiore della Sanità, nell'ambito del progetto di Sorveglianza ostetrica italiana (SPItOSS) e alla luce delle definizioni utilizzate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, per "periodo di morte perinatale", nella sua accezione estesa, generalmente si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28^a settimana di gravidanza e i primi ventotto giorni di vita del minore.

4 Articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

5 Ad esempio: nel caso in cui la madre lavoratrice abbia già usufruito dei propri 3 mesi di esclusiva disponibilità, potrà usufruire degli ulteriori 3 mesi di congedo (trasferibili) anche se l'altro genitore non ha ancora usufruito, in tutto o in parte, della propria quota di congedo intrasferibile.

6 Se la madre fruisce di congedo parentale per 6 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori. Ne consegue che il padre può fruire di massimo 5 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

7 Se il padre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo in comune tra i due genitori, la madre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 1 mese di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia della madre.

8 Se il padre fruisce di congedo parentale per 7 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori e 1 mese non può essere indennizzato perché usufruirebbe di una parte dei 3 mesi della madre che la stessa non può trasferire. Ne consegue che la madre può fruire di massimo 4 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

9 Se la madre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di 1 altro mese di congedo in comune tra i due genitori, il padre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 2 mesi di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia del padre.

10 I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi (cfr. l'art.8 della legge n. 81/2017).

11 I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente alla madre e non possono essere trasferiti al padre, la madre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che al padre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all'altro genitore.

12 I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente al padre e non possono essere trasferiti alla madre, il padre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che alla madre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all'altro genitore.

13 Ad esempio, nel caso di accertamento medico della ASL che dispone un periodo di riposo dal 20 settembre 2022 al 20 novembre 2022, e il parto avvenga in data 10 dicembre 2022, il periodo indennizzabile di maternità “ordinario” va dal 10 ottobre 2022 al 10 marzo 2023 e, pertanto, sono indennizzabili a titolo di “periodo antecedente di maternità” i soli giorni dal 20 settembre 2022 al 9 ottobre 2022, essendo i giorni successivi già indennizzati a titolo di indennità di maternità.

14 Si richiamano le disposizioni contenute nei paragrafi 2 e 3 della circolare n. 182/2021, in materia di indennità di maternità delle lavoratrici autonome dello spettacolo, che sono corrisposte purché sia accertata la sola iscrizione del soggetto richiedente al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo e, quindi, anche per i periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio.