

Guida all'utilizzo dei congedi parentali per i lavoratori dipendenti

Decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105; Legge 29 dicembre 2022 n. 197;
Circolari Inps n. 122 del 27 ottobre 2022 e n. 45 del 16 maggio 2023;
Messaggio Inps n. 659 del 13 febbraio 2023; Messaggio Inps n. 2821 del 28 luglio 2023.

IN ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA UE 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO E
DEL CONSIGLIO DEL 20 GIUGNO 2019, RELATIVA ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITA'
PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER I GENITORI E I PRESTATORI DI ASSISTENZA

a cura di:

Ezia FORLEO

Componente del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

La madre lavoratrice dopo il periodo di astensione obbligatoria o il padre lavoratore dalla nascita del figlio possono richiedere un ulteriore periodo di astensione dal lavoro detto “congedo parentale”.

Sul congedo parentale si sono succeduti nel tempo numerosi interventi legislativi che partono dalla legge sulla tutela della maternità (legge 31 dicembre 1971 n.1204), passando per quella sulla parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro (legge 9 dicembre 1977 n. 903) fino alla legge 8 marzo 2000 n. 53 e al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151. Ma è negli ultimi tempi che l’istituto del congedo parentale è stato rivisto in un’ottica diversa vale a dire di un miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Nella già menzionata direzione è intervenuto prima l’art. 2 del D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105 con le seguenti novità:

- Elevando il numero dei mesi di congedo indennizzati;
- Aumentando l’arco temporale entro il quale è possibile fruire del congedo indennizzato;
- Riconoscendo ad ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all’altro genitore;
- Equiparando la retribuzione media globale giornaliera su cui calcolare l’indennità spettante a quella del congedo di maternità, comprensiva quindi del rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati;
- Prevedendo che, relativamente a chi ha un reddito sottosoglia (cioè inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione a carico dell’Ago), gli indennizzi spettano entro 12 anni di vita del bambino o dall’ingresso in famiglia (non più entro 8 anni come in passato).

Successivamente è intervenuta la legge di bilancio per il 2023 (legge 29 dicembre 2022, n. 197, art. 1 comma 359) che ha disposto l’elevazione dal 30% all’80% della retribuzione, dell’indennità Inps spettante ai genitori seppure in presenza di determinate condizioni. In questa guida esaminiamo i congedi parentali proprio alla luce dei recenti interventi legislativi che ricordiamo riguardano solo i periodi di fruizione successivi all’entrata in vigore del decreto stesso fissata al **13 agosto 2022**.

La riforma dei congedi ad opera del D.Lgs n. 105 del 30 giugno 2022

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto:

- Sul numero dei mesi indennizzati portandoli da 6 a 9 mesi totali;
- Sull’arco temporale entro il quale è possibile fruire del congedo parentale indennizzato che passa dai 6 anni ai 12 anni di vita del figlio (o 12 anni dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Ma come cambiano i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'art. 32 del D.lgs. 151/2001, dopo l'entrata in vigore del nuovo decreto?

Restano immutati come da schema che segue:

Complessivamente:

Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi per ogni figlio (elevabili a 11 solo se il padre decida di astenersi dal lavoro per non meno di tre mesi) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
---	--

Se genitore madre:

Totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo per ogni figlio entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
---	---

Se genitore padre:

Totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi per ogni figlio (elevabili a 7 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
---	---

Il decreto è intervenuto anche a modificare la tutela del "genitore solo" stabilendo che vengano riconosciuti 11 mesi di congedo parentale (non più 10 come nella precedente normativa) continuativi o frazionati, di cui 9 mesi (non più 6) sono indennizzabili al 30% della retribuzione. I restanti due mesi non sono indennizzabili ad eccezione del caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito sottosoglia.

In sintesi:

Genitore solo	Genitore solo con reddito sottosoglia
11 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia di cui 9 mesi indennizzabili.	11 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia tutti indennizzabili.

Cosa si intende per genitore solo?

La circolare Inps n. 122 del 27 ottobre 2022 precisa che il caso del genitore solo si verifica nelle ipotesi che seguono:

- Morte o grave infermità dell'altro genitore;
- Abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- Mancato riconoscimento del figlio da parte di un genitore;
- Affidamento esclusivo del figlio ad uno solo dei genitori che deriva da provvedimento formale di cui all'art. 337 - quater del c.c.;

In caso di affidamento o adozione spetta il congedo parentale?

Spetta alle stesse condizioni dei genitori naturali solo che in questo caso non si tiene conto dell'età del figlio/a, ma i 12 anni si intendono dall'ingresso del minore in famiglia (in ogni caso non oltre la maggiore età). In caso di adozione internazionale, l'ingresso del minore in famiglia si intende dal momento dell'arrivo del minore nel territorio nazionale anche se l'affidamento è avvenuto in territorio straniero.

In caso di parto plurigemellare cosa succede?

I periodi di congedo parentale vengono moltiplicati per il numero dei bambini nati.

È prevista un'indennità?

Sì, è prevista un'indennità a carico Inps sulla quale il D.Lgs. 105/2022 è intervenuto in due direzioni:

- Aumentando il numero dei mesi indennizzati;
- Aumentando l'arco temporale entro cui l'indennizzo spetta.

Indennizzi anteriforma

Complessivamente

Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 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

Se genitore madre

Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 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

Se genitore padre

Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 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

Indennizzi post-riforma

Complessivamente

Mesi di congedo indennizzato	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 solo se il padre decida di astenersi dal lavoro per non meno di tre mesi) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia.

Se genitore madre

Mesi di congedo indennizzato	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Se la madre fruisce di congedo per 6 mesi, solo 3 saranno indennizzabili perché sono i suoi non trasferibili e gli altri 3 sono quelli in comune. Il padre potrà fruire solo di 5 mesi di congedo di cui 3 indennizzabili (i suoi non trasferibili).
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Se il padre gode di 3 mesi di congedo non trasferibile e quindi indennizzato e di altri 2 mesi trasferiti dalla madre, quest'ultima potrà godere di 3 mesi di congedo indennizzato, di 1 mese di congedo in comune e di altri 2 mesi (questi ultimi indennizzati solo se il suo reddito è sottosoglia).

Se genitore padre

Mesi di congedo indennizzato	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Se il padre gode di 7 mesi di congedo, 3 sono indennizzati e sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 sono quelli in comune, mentre 1 non può essere indennizzato (perché fa parte dei 3 della madre non trasferibili). La madre usufruirebbe dei suoi 3 non trasferibili indennizzati ed uno non indennizzato.
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. Se la madre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo indennizzabili e di 1 in comune tra i due, il padre potrà godere dei suoi 3 mesi indennizzabili, di 2 in comune e di ulteriori 2 che saranno indennizzati solo se il suo reddito è sottosoglia.

L'Inps precisa (circ. n. 122 del 27 ottobre 2022) che per utilizzare il periodo di congedo trasferibile non è necessario che i genitori abbiano utilizzato i rispettivi periodi di congedo

non trasferibili. Ad esempio: nel caso in cui la madre lavoratrice abbia già usufruito dei propri 3 mesi non trasferibili, potrà usufruire dei 3 mesi trasferibili anche se il padre non ha ancora usufruito, in tutto o in parte della sua quota non trasferibile.

In sostanza la situazione è la seguente:

- La madre (fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia) ha diritto ad un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile al padre;
- Il padre (fino al dodicesimo anno di vita del bambino e dall'ingresso in famiglia) ha diritto ad un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile alla madre;
- Entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, anche ad un ulteriore periodo indennizzabile trasferibile, dunque, da uno all'altro della durata complessiva di 3 mesi tale che il periodo indennizzabile è di 9 mesi tra i due genitori (in passato esisteva un limite di coppia indennizzabile pari a 6 mesi).

Come viene calcolato il reddito individuale?

Per i mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia, il reddito individuale del richiedente deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito individuale dell'interessato è costituito dal reddito assoggettabile all'Irpef con esclusione:

- Del reddito della casa di abitazione;
- Del tfr;
- Dei redditi già tassati alla fonte;
- Dei redditi esenti quali rendite Inail e indennità di accompagnamento;
- Dei redditi che derivano da competenze arretrate e quindi soggette a tassazione separata.

Dal momento che quando si presenta la domanda il reddito dell'anno non è definitivo, il lavoratore in sede di richiesta deve dichiarare il reddito presunto con l'impegno di dichiarare il reddito definitivo e l'indennità è erogata per intero al semplice verificarsi della condizione del limite anzidetto di 2,5 volte l'importo minimo pensionistico (Circ. Inps n. 109 del 6 giugno 2000).

Come possono essere fruiti i congedi parentali?

- In maniera continuativa;
- Frazionatamente (messaggio Inps 18 ottobre 2011 n. 19772): ovvero per periodi non continuativi a condizione che tra un periodo e l'altro (anche di un solo giorno per volta) ci sia la ripresa effettiva del lavoro.
- Su base oraria (Circ. Inps 18 agosto n. 152 e 29 dicembre 2016 n. 230). La legge di stabilità per il 2013 ha introdotto la possibilità di godere dei congedi in modalità oraria demandandone la definizione alla contrattazione collettiva.
- Come diritto autonomo: ciascun genitore matura un diritto autonomo al congedo

parentale, che può quindi anche essere goduto contemporaneamente nel rispetto dei limiti previsti, indipendentemente dall'attività lavorativa svolta dall'altro genitore finanche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Fruizione oraria dei congedi

Fino al 2013 il congedo parentale poteva essere goduto solo come giornata intera. La legge di stabilità per il 2013 ha introdotto la possibilità di godere del congedo parentale ad ore (Circolare Inps 18 agosto 2015 n. 152 e messaggio Inps 3 novembre 2015 n. 6704) allo scopo di dare la possibilità ai lavoratori di conciliare vita e lavoro assicurando una parziale attività lavorativa.

L'introduzione della modalità di fruizione oraria non impatta né sulla durata del congedo che resta immutata sia nei limiti individuali che collettivi, né sulle regole di indennizzo dello stesso.

Il D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, ha fatto rinvio alla contrattazione collettiva riguardo ai criteri di calcolo della base oraria e del monte orario giornaliero e solo qualora nel CCNL applicato non ci sono indicazioni circa la modalità di fruizione del congedo ad ore si applica la regola generale secondo cui la durata del permesso è consentita in misura pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Esempio: se l'orario di lavoro giornaliero è pari ad 8, è possibile richiedere un congedo parentale per un massimo di 4 ore.

Il messaggio Inps n. 6704/2015 ha fornito istruzioni circa l'incumulabilità del congedo ad ore con altri permessi disciplinati dal T.U. sulla maternità /paternità.

Esiste incompatibilità con:

- Congedo parentale ad ore nella stessa giornata per un altro figlio;
- Riposi per allattamento anche per altro figlio;
- Permessi orari fruiti per figli disabili gravi chiesti in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

Esiste compatibilità con:

- Permessi orari goduti da lavoratore portatore di handicap a beneficio di se stesso;
- Permessi orari per l'assistenza ai familiari portatori di handicap anche se minori.

Fermo restando che la contrattazione collettiva anche aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere anche criteri di cumulabilità differente rispetto ai predetti.

Quindi, quelle definite nel messaggio n. 6704 trovano applicazione solo nei casi di mancata regolamentazione dei congedi parentali ad ore da parte della contrattazione collettiva.

Come si richiedono i periodi di congedo parentale?

I periodi di congedo parentale rappresentano una possibilità per i lavoratori e non un

obbligo. Per tale ragione ne avranno diritto solo i genitori che ne facciano richiesta. La domanda deve essere presentata prima dell'inizio dell'astensione o al massimo il giorno stesso. Le domande non possono avere effetto retroattivo e se le domande vengono presentate in ritardo, saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla domanda. La domanda può essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso i servizi dedicati:

- Tramite il portale web www.inps.it, purché muniti di spid, CIE, CNS, dalla home page > "lavoro" > "congedi, permessi, certificati";
- Enti di patronato attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Tramite contact center al numero 803164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164164 da rete mobile (a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

Il lavoratore deve preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità definite dai CCNL applicabili in azienda e comunque almeno 5 giorni prima, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Precisiamo che tale termine era prima fissato in 15 giorni e la modifica è intervenuta ad opera del D.Lgs. 80/2015. Per tale ragione, per tutti i contratti già vigenti alla data di entrata in vigore del decreto (25 giugno 2015) che richiamavano il termine minimo previsto dalla normativa, tale termine è fissato in 15 giorni (Interpello Ministero del Lavoro n. 13 dell'11 aprile 2016).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore rispetta il termine di preavviso, il datore di lavoro può richiedere che il congedo sia fruito in un periodo diverso per comprovate esigenze organizzative e produttive?

Secondo l'interpello del Ministero del Lavoro n. 13 dell'11 aprile 2016 è possibile disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia.

In caso di presenza di due o più gemelli per i quali i vengono riconosciuti altrettanti periodi di congedo parentale, dovranno essere presentate separate domande (Messaggio Inps n. 569 del 27 giugno 2001).

In caso di domanda di congedi parentali ad ore la richiesta deve essere presentata:

- Al datore di lavoro almeno 2 giorni prima della data di inizio;
- All'Inps prima dell'inizio del congedo o al limite il giorno stesso specificando se la richiesta è avanzata in base alla contrattazione collettiva di riferimento o in base al criterio stabilito dalla legge.

Dal momento che i congedi possono essere goduti anche in maniera frazionata, l'adempimento relativo alla richiesta deve essere ripetuto ogni volta.

Nuova codifica Uniemens

Al fine di soddisfare l'esigenza di monitorare la fruizione dei nuovi congedi ed anche la spesa ad essi correlata, l'Inps è intervenuto con il messaggio n. 659 del 13 febbraio 2023 introducendo nuovi codici evento e nuovi codici di conguaglio utilizzabili a partire dal mese di competenza aprile 2023. Successivamente, con il messaggio n. 2821 del 28 luglio 2023 (che annulla e sostituisce il messaggio inps n. 2788 del 26 luglio 2023) l'istituto fornisce ulteriori precisazioni e nel contempo riepiloga le istruzioni già fornite con il messaggio n. 659/2023 e con la circolare n. 45/2023

PD0	Congedi fruiti in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti dal sesto al dodicesimo anno di vita del bambino. Codice conguaglio L320
PD1	Congedi fruiti in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti dal sesto al dodicesimo anno di vita del bambino. Codice conguaglio L321
PE0	Congedi fruiti in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7,8,9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino. Codice conguaglio L322
PE1	Congedi fruiti in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di 7,8,9 mesi e fruiti entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino. Codice conguaglio L323
PB0	Congedi fruiti in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite di coppia di 10,11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno del bambino compresi tutti i periodi che non danno diritto ad alcun indennizzo nel medesimo periodo. Codice conguaglio L324
PB1	Congedi fruiti in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10,11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno del bambino e tutti i periodi che non danno diritto ad alcun indennizzo nel medesimo periodo. Codice conguaglio L325
TB0	Congedi fruiti in modalità oraria indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10, 11 mesi e fruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno luogo ad alcun indennizzo nel medesimo periodo. Codice conguaglio L326

TB1	<p>Congedi fruiti in modalità giornaliera indennizzati oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10,11 mesi e fruiti tra l'ottavo ed il dodicesimo anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto ad alcun indennizzo economico.</p> <p>Codice conguaglio L326</p>
MA2	<p>Congedi fruiti in modalità giornaliera indennizzati entro il limite di coppia di 6 mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino. Il predetto limite di coppia dei 6 mesi deve tener conto anche dell'eventuale mese indennizzabile all'80%. Esaurito tale periodo si passa all'utilizzo del codice evento PE1.</p> <p>Codice conguaglio L050 (precedentemente L053 e modificato dalla circolare Inps n. 45 del 16 maggio 2023)</p>
MA0	<p>Congedi fruiti in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di 6 mesi e fruiti entro il compimento del sesto anno di vita del bambino. Esaurito il periodo di 6 mesi complessivo si passa all'utilizzo del codice PE0.</p> <p>Codice conguaglio L062</p>

Per gli eventi con fruizione in modalità oraria contraddistinti dai codici PD0, PE0, PB0 e TB0 continuano a valere le istruzioni fornite con la circolare n. 230 del 29 dicembre 2016 valorizzando i seguenti elementi:

- **<TipoApplCongedoParOre>** in cui indicare la modalità di fruizione del congedo parentale ad ore in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva (con il valore "C") o in assenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il medesimo su base oraria (con il valore "N");
- **<MonteOreGiornEquivalente>** per l'ipotesi di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplini la fruizione del congedo (valore "C"), in cui indicare il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite. Il valore dovrà essere commisurato all'intera giornata se il lavoratore presta l'attività in regime di **full time**, commisurato al diverso valore giornaliero in caso di **part-time**. L'elemento <MonteOreGiornEquivalente> non ha valenza contributiva. Per l'ipotesi di assenza di contrattazione collettiva sarà sufficiente la valorizzazione dell'elemento **<TipoApplCongedoParOre>**.

Nei casi di eventi relativi ai codici MA2, PD0, PD1, PE0, PE1 e PF1 dovrà essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione persa a causa dell'assenza.

Nei casi di eventi contraddistinti dai codici PB0, PB1, TB0 e TB1, nell'elemento <SettAccredito> dovrà essere indicata la durata dell'assenza espressa in settimana e rapportata in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento. Per i lavoratori dello spettacolo, in luogo dell'elemento <SettAccredito>

dovrà essere valorizzato l'elemento <GiorniAccredito> indicando la durata dell'assenza espressa in giorno e rapportandola in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, che di seguito vengono specificate utili ad individuare la tipologia dell'evento ed a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso di eventi MA2, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1:

Elemento <Lavorato> = **N**;
 Elemento <TipoCoperturaGiorn> = **1**;
 Elemento <CodiceEventoGiorn> = **MA2, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1**;
 Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino/<TipoInfoAggEvento> con il valore "CF". L'informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia. Nel caso di congedo di paternità obbligatorio con codice PF1, in caso di morte perinatale del figlio l'elemento <InfoAggEvento> deve essere valorizzato con la data da cui decorre il periodo di fruizione del congedo secondo le indicazioni fornite al paragrafo 2.1 della circolare n. 122/2022.

Nel caso di fruizione oraria eventi MA0, PD0, PE0, PB0 e TB0:

Elemento <Lavorato> = **S**;
 Elemento <TipoCoperturaGiorn> = **2**;
 Elemento <CodiceEventoGiorn> = **(MA0, PD0, PE0, PB0 e TB0)**;
 Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruite nel giorno (da indicarsi solo nel caso di presenza di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplina la fruizione del congedo);
 Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino, come sopra

specificato e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Si sottolinea che qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo orario un permesso di altro tipo, in modo da non lavorare affatto, l'elemento <Lavorato> sarà = N

L'elemento <Tipo CoperturaGiorn> sarà = 2 se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = 1 se il permesso di altro tipo non è retribuito.

In presenza di tutti questi codici emerge una criticità con cui dobbiamo fare i conti. Come può l'azienda sapere in quale tipologia di congedo parentale ricade la lavoratrice e/o il lavoratore e capire quale codice dovrà utilizzare al fine di esporre correttamente i dati all'Istituto?

Pur se si venisse in possesso della domanda completa da parte del richiedente non si

potrebbe venire a capo di alcune informazioni, tra cui ad esempio la posizione dell'altro coniuge (se e di quanti mesi di congedo ha fruito?).

Le novità della legge di bilancio per il 2023

L'art. 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha disposto l'elevazione dal 30% all'80% dell'indennità di congedo parentale spettante alla madre o al padre lavoratore seppure nel limite massimo di un mese (gli altri 8 restano indennizzati al 30%) da fruire entro il sesto anno di vita del bambino (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque non oltre il compimento della maggiore età).

L'elevazione dell'indennità spetta ai soli lavoratori dipendenti (di conseguenza se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro iscritto alla gestione separata, il congedo parentale indennizzato all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente).

ATTENZIONE

Il mese indennizzato all'80% è uno solo per entrambi i genitori;

Si tratta di uno dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore;

La mensilità indennizzata con la maggiorazione deve essere fruita entro il sesto anno del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia).

Non si tratta di un ulteriore mese di congedo;

L'innalzamento della soglia di indennizzabilità non toglie la possibilità di godere dei congedi nei medesimi giorni e per lo stesso figlio da parte di entrambi i genitori.

Esempio:

- due genitori chiedono entrambi di godere del congedo parentale dal 1 al 15 gennaio;
- il figlio ha 5 anni;

Sussistendo le condizioni richieste, entrambi hanno diritto all'indennizzo maggiorato ed il periodo richiesto (15+15) esaurisce il mese indennizzato all'80%.

Dunque, a seguito della legge di bilancio per il 2023 la situazione ad oggi è la seguente:

- 10 mesi elevabili a 11 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi come limite massimo tra i due genitori;
- Da godere entro i 12 anni di vita del bambino (o 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia);
- Un mese indennizzato all'80% della retribuzione (nel limite di 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia);
- 8 mesi sono indennizzati al 30% a prescindere dalla situazione reddituale;

- I rimanenti 2 mesi non sono indennizzabili salvo il caso in cui il richiedente abbia un reddito sottosoglia.

Attenzione: la nuova previsione normativa interessa i soli lavoratori dipendenti (esclude gli iscritti alla gestione separata e gli autonomi) che terminano (anche solo per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa di paternità successivamente al 31 dicembre 2022 restando fuori i genitori la cui fruizione del congedo è terminato al 31 dicembre 2022.

Atteso che il legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità all'80% più breve rispetto al termine ordinario di 12 anni di vita del bambino, il criterio cronologico d'ora in poi sarà il seguente:

- I periodi di congedo parentale fruiti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia per i quali il periodo di congedo di maternità/paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 sono indennizzati all'80% per un mese;
- I successivi periodi da fruire entro 12 anni di età del figlio sono indennizzati al 30% fino al limite di 9 mesi;
- I restanti periodi, fino al limite di 10 o di 11 mesi non sono indennizzati a meno che il richiedente non abbia un reddito sotto soglia.

L'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità si applica anche ai genitori adottivi e/o affidatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo (intero, frazionato a mesi, giorni o modalità oraria).

La domanda deve essere presentata secondo i consueti canali e non ci sono istruzioni particolari circa la richiesta dell'indennizzo all'80%.

Per quanto riguarda la codifica Uniemens, ci sono le seguenti due novità (Circolare Inps n. 45 del 16 maggio 2023):

- **"PG0"**, avente il significato "Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati in misura dell'80% della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino";
- **"PG1"**, avente il significato "Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati in misura dell'80% della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino".

In riferimento alla modalità di compilazione del flusso Uniemens il messaggio Inps n. 2821 del 28 luglio 2023 precisa quanto segue:

Per l'evento PG0 devono essere valorizzati i seguenti elementi

- **<TipoApplCongedoParOre>** indicare la modalità di fruizione del congedo parentale a ore con il valore "C" in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva; in assenza di tale regolamentazione deve essere indicato il valore "N";
- **<MonteOreGiornEquivalente>** va valorizzato in caso di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplini la fruizione del congedo ad ore (valore "C"); indicare il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite.

Nell'elemento <Giorno > devono essere riportate le informazioni che seguono:

- Elemento **<Lavorato>** = **S, N** qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa;
- Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **2,0 1** qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo un permesso di altro tipo non retribuito;
- Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **PG0**;
- Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore fruito nel giorno (da indicare solo nel caso di presenza di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplina la fruizione del congedo);
- Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del bambino, come sopra specificato e **<TipoInfoAggEvento>** con il valore "CF".

Per l'evento PG1 l'elemento giorno deve essere valorizzato come segue:

- Elemento **<Lavorato>** = **N**;
- Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **1 o 2** (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **PG1**;
- Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del bambino (in caso di parto gemellare i codici fiscali dei figli in formato ABCDEF99G99H999I*LMNOPQ99R99S999Z)/**<TipoInfoAggEvento>** con il valore "CF". L'informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia.

I due codici evento PG0 e PG1 devono essere utilizzati a partire dal mese di competenza luglio 2023.

Per il codice conguaglio, sempre a partire dalla mensilità di luglio 2023, dovrà essere utilizzato il codice "L328" di nuova istituzione avente il significato di "Conguaglio congedo parentale in misura dell'80% della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino".

Dovranno essere altresì valorizzati:

- Elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>**: indicare il codice fiscale del minore;
- Elemento **<AnnoMeseRif>**: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata; la competenza dell'elemento **<AnnoMeseRif>** non può essere antecedente al mese di luglio 2023;
- Elemento **<ImportoAnnoMeseRif>**: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, le nuove codifiche dovranno essere utilizzate dagli Uniemens di competenza agosto 2023 (cedolini di agosto elaborati con gli eventi di competenza luglio 2023).

A seguito di alcune richieste di chiarimenti in ordine all'individuazione del periodo di congedo indennizzabile all'80%, il messaggio n. 2821, precisa che si considerano indennizzabili nella predetta misura i primi periodi di congedo e non necessariamente il primo mese. Potrebbe accadere per esempio che vi siano accordi contrattuali che prevedano tutele di maggior favore nel primo o nei primi mesi che verrebbero annullati se si imponesse di godere dell'indennizzabilità all' 80% già da subito. Pur tuttavia il messaggio precisa che il mese all'80% deve essere comunque goduto entro 6 anni di vita del bambino (o dall'ingresso del minore in famiglia/Italia del minore), entro il limite di coppia di un mese e deve ricadere in uno dei tre mesi non trasferibili da un genitore all'altro.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati da gennaio a giugno 2023 per i quali sono stati utilizzati i codici evento e di conguaglio già in uso, i datori di lavoro devono procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e contestualmente fruire del conguaglio all'80%. Per la restituzione della prestazione deve essere valorizzato il codice di nuova istituzione "M047" mentre per il conguaglio "L328".

La sistemazione (del solo codice di conguaglio e non anche del codice evento) deve essere effettuata sui flussi di competenza da luglio 2023 a ottobre 2023.

Resta sempre da chiarire come può il datore di lavoro conoscere il periodo di congedo maggiorato da conguagliare posto che nella domanda non viene specificato.