Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 03/01/2022

Circolare n. 1

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

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: **Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022). Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali. Estensione della tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi. Stabilizzazione del congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni amministrative*

inerenti alle nuove misure disciplinate dall'articolo 1, commi 239 e 134, della legge di Bilancio 2022 in materia di tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti.

INDICE

1. Premessa
2. Sostegno in caso di maternità
2.1 Platea dei destinatari
2.2 Requisiti per l'accesso agli ulteriori 3 mesi di indennità di maternità/paternità
2.3 Periodo indennizzabile
2.3.1 Lavoratrici e lavoratori autonomi
2.3.2 Lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata
2.4 Periodo transitorio
2.5 Domanda
3.Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

1. Premessa

L'articolo 1, comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, anche legge di Bilancio 2022), introduce una misura a sostegno delle lavoratrici autonome in caso di maternità. Nello specifico dispone che "*alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità*".

Nella medesima legge di bilancio, l'articolo 1, comma 134, modificando l'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, rende strutturale la misura del congedo obbligatorio di paternità, introdotto in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, confermando i dieci giorni di periodo di fruizione del congedo obbligatorio di paternità previsto, per il 2021, dall'articolo 1, comma 363, lettera b), della legge 30 dicembre 2020, n. 178, nonché la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in sostituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

2. Sostegno in caso di maternità

2.1. Platea dei destinatari

Il menzionato articolo 1, comma 239, della legge n. 234/2021 si applica alle seguenti categorie di lavoratrici:

- lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. l'articolo 64 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151);
- lavoratrici iscritte alle Gestioni autonome INPS (cfr. il capo XI del D.lgs n. 151/2001);
- libere professioniste di cui all'articolo 70 del D.lgs n. 151/2001 (non gestite dall'Istituto ma dalle specifiche Casse previdenziali di appartenenza).

La disposizione normativa menziona le sole lavoratrici, tuttavia la tutela deve essere riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle condizioni reddituali previste dall'articolo citato, subordinatamente al verificarsi degli eventi previsti dalla normativa vigente (cfr. gli artt. 28, comma 1-ter, 66, comma 1-bis, e 70, comma 3-ter, del D.lgs n. 151/2001, e l'articolo 3 del D.M. 4.4.2002).

2.2 Requisiti per l'accesso agli ulteriori 3 mesi di indennità di maternità/ paternità

Per poter richiedere gli ulteriori 3 mesi di indennità di maternità/paternità è necessario che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro.

Il riferimento temporale deve intendersi nel senso di anno civile precedente l'inizio del periodo di maternità/paternità, ossia il periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Il reddito è quello fiscalmente dichiarato.

2.3 Periodo indennizzabile

2.3.1 Lavoratrici e lavoratori autonomi

Alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, di cui al capo XI del D.lgs n. 151/2001 - che si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi ai 5 mesi di maternità/paternità (2 prima del parto e 3 dopo il parto) di cui all'articolo 66 del medesimo D.lgs n. 151/2001.

Si rammenta che per la fruizione delle tutele della maternità/paternità di questa particolare tipologia di lavoratrici e lavoratori è necessaria la regolarità contributiva dei suddetti periodi (infatti, per il riconoscimento della indennità sono necessari il possesso della qualifica di lavoratrice autonoma, rilevabile dall'iscrizione nella relativa gestione previdenziale e la regolare copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità). In tal senso quindi, anche per la novità introdotta dalla legge di Bilancio relativa agli ulteriori 3 mesi di indennità, deve sussistere il predetto requisito riferito a tutto il periodo complessivo richiesto, comprensivo sia dei periodi relativi ai primi 5 mesi sia dei periodi relativi agli ulteriori 3 mesi.

In caso di indennizzo degli ulteriori 3 mesi di cui trattasi, il congedo parentale per le madri lavoratrici autonome - pari a 3 mesi da fruire entro il primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione) del minore – potrà essere fruito solamente dopo la fine di tutto il periodo indennizzabile di maternità.

2.3.2 Lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata

A. Alle libere professioniste/liberi professionisti e categorie assimilate, iscritti alla Gestione separata - che si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi e rinviati ai sensi dell'articolo 16-bis del D.lgs n. 151/2001);
- ai 4 mesi successivi al parto in caso di flessibilità;
- ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto;
- ai giorni non goduti nel caso di parto prematuro o fortemente prematuro, che si aggiungono al periodo di maternità *post partum*(art. 16, comma 1, lett. d), del D.lgs n. 151/2001).

Il requisito contributivo non deve essere nuovamente accertato trattandosi di un prolungamento (senza soluzione di continuità) del periodo indennizzabile di maternità/paternità.

La tutela degli ulteriori 3 mesi di indennità si applica anche in caso di adozione o affidamento.

B. Alle **lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati** iscritti alla Gestione separata - che si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi o rinviati ai sensi dell'art. 16-bis del D.lgs n. 151/2001);
- ai 4 mesi successivi al parto in caso di flessibilità;
- ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto;
- ai 7 mesi successivi al parto in caso di interdizione prorogata;
- ai giorni non goduti nel caso di parto prematuro o fortemente prematuro, che si aggiungono al periodo di maternità *post partum* (art. 16, comma 1, lett. d), del D.lgs n. 151/2001).

Il requisito contributivo non deve essere nuovamente accertato trattandosi di un prolungamento (senza soluzione di continuità) del periodo indennizzabile di maternità.

La tutela degli ulteriori 3 mesi di indennità si applica anche in caso di adozione o affidamento.

2.4 Periodo transitorio

In conseguenza della novella legislativa sono indennizzabili gli ulteriori 3 mesi di maternità/paternità richiesti dagli interessati in possesso delle condizioni reddituali previste dalla legge, qualora i periodi di maternità o paternità siano iniziati in data coincidente o successiva al 1° gennaio 2022 (data di entrata in vigore della legge n. 234/2021).

Sono altresì indennizzabili gli ulteriori 3 mesi di maternità/paternità richiesti dagli interessati, secondo i medesimi presupposti, qualora i periodi di maternità o paternità siano iniziati in data antecedente al 1° gennaio 2022 e siano parzialmente ricadenti nella vigenza della citata legge.

Non possono, invece, essere indennizzati gli ulteriori 3 mesi di maternità/paternità, nel caso di periodi di maternità o paternità conclusi prima del 1° gennaio 2022, restando pertanto indennizzati solo i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa.

2.5 Domanda

La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web, accedendo con SPID, CIE o CNS, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla *home page* del sito www.inps.it;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Con successivo messaggio, saranno fornite indicazioni sul rilascio delle implementazioni della domanda telematica secondo le novità legislative entrate in vigore a inizio anno.

3. Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

Come anticipato in premessa, l'articolo 1, comma 134, della citata legge n. 234/2021, ha reso strutturali e stabilizzato, a decorrere dal 2022, le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – introdotte in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 e prorogate annualmente da successivi provvedimenti - e ha confermato la durata di dieci giorni del congedo obbligatorio e di un giorno del congedo facoltativo del padre.

Si richiamano, in proposito, le indicazioni contenute nella circolare n. 42/2021 e nella circolare n. 40/2013, che si sintetizzano di seguito.

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, di cui trattasi, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Pertanto, tale termine resta fissato anche nel caso di parto prematuro.

L'articolo 1, comma 25, della legge n. 178/2020 ha, in seguito, modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio (si richiamano

in proposito i chiarimenti forniti nella circolare n. 42/2021).

Il congedo obbligatorio si configura altresì come un diritto autonomo del padre e, pertanto, esso è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

I giorni di congedo obbligatorio, infine, sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 151/2001.

Per quanto concerne il congedo facoltativo del padre, si ricorda che lo stesso, a differenza del congedo obbligatorio, non è un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I congedi in argomento sono fruibili per gli eventi del parto, per le adozioni e gli affidamenti (preadottivi e non preadottivi), nonché per il collocamento temporaneo.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, si richiama quanto già precisato nella circolare n. 40/2013.

Sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, si precisa che devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Con successive comunicazioni saranno fornite le ulteriori istruzioni procedurali e contabili.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele