

Il congedo parentale dopo la Legge di Bilancio 2024

Per il secondo anno consecutivo, la Legge di Bilancio destina risorse all'aumento dell'indennità per i congedi parentali. I genitori possono fruire di un'indennità più elevata per due mesi.

Durata dei congedi e dei periodi indennizzabili

Come avvenuto lo scorso anno, l'intervento riguarda l'art. 34, c. 1, D.Lgs. 51/2001.

La norma modificata contiene una disposizione strutturale e una disposizione valida per il solo anno 2024. In virtù di tali modifiche, i genitori potranno fruire, oltre che di un mese di indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera, di un ulteriore mese indennizzato al 60% della stessa retribuzione, elevato all'80% per il solo anno 2024.

Prosegue così la tendenza ad incrementare le tutele per la maternità e la paternità. In particolare, oltre all'introduzione del congedo obbligatorio per il padre, gli ultimi interventi in tal senso sono da ascrivere:

- al D.Lgs. 105/2022;
- alla L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023);
- alla Legge di Bilancio 2024 (L. 213/2023).

Con il primo intervento, come noto, viene innanzitutto esteso l'arco temporale dell'indennizzabilità del congedo parentale, che è riconosciuto fino al dodicesimo anno di età (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del figlio e non più solo fino al sesto anno di età del bambino; aumenta anche il periodo massimo indennizzabile complessivo per i genitori, che passa da sei a nove mesi. I nove mesi sono distribuiti in tre frazioni di tre mesi ciascuna; le prime due sono destinate una alla madre e una al padre e non sono trasferibili all'altro genitore; la terza, invece, può essere utilizzata alternativamente da entrambi i genitori, che sono liberi di ripartirne tra loro la fruizione.

Beneficiari	Durata del diritto all'astensione dal lavoro	Periodo indennizzabile
Entrambi i genitori	10 mesi 11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi	9 mesi
Madre	6 mesi	3 mesi non trasferibili
Padre	6 mesi, elevabili a 7 se il padre si astiene per almeno 3 mesi	+ 3 mesi trasferibili
Genitore solo	11 mesi	9 mesi

Si è in presenza di “genitore solo” (Circ. INPS 27 ottobre 2022 n. 122) nei seguenti casi:

- morte o infermità dell'altro genitore;
- abbandono a mancato riconoscimento dell'altro genitore;
- in caso di affidamento esclusivo del minore ad un solo genitore.

Anche per il genitore solo, il D.Lgs. 105/2022, oltre a meglio definire il relativo status con riferimento ai casi di affidamento esclusivo ad un solo genitore, che determina la perdita del diritto al congedo non ancora utilizzato per il genitore non affidatario, dispone che il periodo massimo di astensione dal lavoro è aumentato (da dieci a undici mesi) e il periodo di erogazione dell'indennità passa da sei a nove mesi.

Quando il reddito individuale del genitore interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (€ 567,94 per l'anno 2023), le indennità spettano per tutto il periodo in cui è consentita l'astensione dal lavoro, ossia fino a dieci o undici mesi.

La madre può fruire del congedo parentale una volta trascorso il periodo di congedo di maternità, mentre il padre ne può fruire a partire dalla nascita del figlio, fermo restando lo speciale congedo obbligatorio di 10 giorni, fruibile a partire da due mesi prima del parto ed entro i 5 mesi successivi.

La fruizione del congedo parentale deve essere preventivamente comunicata al datore di lavoro con il preavviso previsto dai contratti collettivi, comunque non inferiore a 5 giorni (2 giorni nel caso di fruizione su base oraria). Nella comunicazione al datore di lavoro, il genitore deve indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo. Inoltre, il genitore deve presentare istanza telematica all'INPS, prima dell'inizio del congedo.

Misura dell'indennità

Come ormai noto, l'intervento del D.Lgs. 105/2022 (art. 2, c. 1 lett. i)), stabilisce che “l'indennità è calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23” del D.Lgs. 151/2001, ossia con gli stessi parametri e nella medesima misura prevista per l'indennità spettante per il congedo di maternità obbligatorio. Pertanto, per i periodi congedo fruiti a partire dal 13 agosto 2022 si assume la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga immediatamente precedente l'inizio del congedo, comprensiva dei ratei delle mensilità delle mensilità aggiuntive e degli “altri premi” o “trattamenti accessori” erogati. Inoltre, durante il congedo parentale maturano normalmente i ratei di tredicesima mensilità, ferie e permessi e/o ROL.

Su questo assetto, si innestano gli interventi delle due ultime leggi di bilancio. Dapprima, la Legge di Bilancio per l'anno 2023 (art. 1, c. 359, L. 197/2022), modificando l'art. 34, c. 1, D.Lgs. 151/2001, eleva l'indennità a carico dell'INPS dal 30% all'80% della retribuzione media giornaliera per la durata massima di un mese, purché fruito entro il sesto anno di vita del bambino. L'art. 1 c. 179 dell'ultima legge di bilancio (L. 213/2023), modifica nuovamente la stessa disposizione, stabilendo che:

- a regime, un mese sarà indennizzato nella misura dell'80% della RMG e un ulteriore mese sarà indennizzato nella misura del 60%;
- per il solo anno 2024, due mesi saranno indennizzati entrambi nella misura del'80%.

Resta confermato che tali misure sono riconosciute solo entro il sesto anno di vita del bambino o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; si stabilisce poi, analogamente a quanto avvenuto lo scorso anno, che le modifiche si applicano solo a coloro che abbiano completato la fruizione del congedo di maternità e/o paternità dopo il 31 dicembre 2023. In proposito, la Circ. INPS 16 maggio 2023 n. 45, relativa alla misura introdotta lo scorso anno, ha chiarito che il richiamo del congedo di paternità operato dalla norma deve essere inteso in senso generale, ossia tanto con riferimento al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis D.Lgs. 151/2001 (congedo obbligatorio del padre della durata di 10 giorni), quanto in relazione al congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 dello stesso D.Lgs. (congedo di maternità fruito dal padre in caso di morte o grave infermità della madre, ovvero di abbandono o affidamento esclusivo al padre). Il diritto alla più elevata misura dell'indennità come stabilita per l'anno 2024, ossia per due mesi, spetterà, dunque, a condizione che almeno uno dei due genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità, o di congedo obbligatorio del padre o, ancora, di congedo alternativo. Nel caso in cui, invece, i "congedi obbligatori" si siano conclusi entro il 31 dicembre 2023, ma successivamente al 31 dicembre 2022, si applicherà la misura dell'80% per un solo mese. La norma, infatti, testualmente recita: "L'articolo 34, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente comma, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità... successivamente al 31 dicembre 2023". Ciò significa che, nel caso in cui i congedi in parola terminino in data precedente, si applica l'art. 34 co. 1 non come modificato dalla Legge di Bilancio 2024, bensì come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, che contiene una disposizione sostanzialmente identica ma riferita ai congedi obbligatori che terminano dopo il 31 dicembre 2022.

La misura è riservata esclusivamente ai lavoratori dipendenti, può essere utilizzata "in alternativa" tra i genitori e i relativi periodi devono essere "prelevati" dal periodo di tre mesi spettante a ciascun genitore e non trasferibile all'altro. Pertanto, come già affermato dall'INPS nella citata circolare, sul numero massimo di mesi spettanti complessivamente alla coppia, solo due potranno essere indennizzati nella misura dell'80% nel 2024 (a regime, come detto, uno all'80% e uno al 60%). Questo non impedisce che entrambi i genitori ne possano fruire (ad es. per un mese a testa, oppure per 20 giorni un genitore e per un mese e 10 giorni l'altro genitore), anche in periodi coincidenti.

La misura si applica indipendentemente dalle modalità di fruizione dei congedi (interi o frazionati, a giorni o ad ore).

Indennità per congedo parentale in funzione del momento in cui termina il congedo obbligatorio						
Termine del congedo obbligatorio di maternità/paternità	Mesi indennizzati all'80%		Mesi indennizzati al 60%		Mesi indennizzati al 30%	Mesi non indennizzati
Prima del 31.12.2022	0		0		9	Da 1 a 2 mesi
Tra il 1.1.2023 e il 31.12.2023	1		0		8	Da 1 a 2 mesi
Dopo il 31.12.2023	2024	Dal 2025	2024	Da 1 a 2 mesi	7	Da 1 a 2 mesi
	2	1	0	1		

Come chiarito dal Mess. INPS 28 luglio 2023 n. 2821, si considerano indennizzabili nella misura più elevata i primi periodi di congedo parentale fruiti, allo scopo di consentire ai genitori di "tenere conto più agevolmente dei congedi fruiti o da fruire non dovendo "ricostruire" il pregresso". Tuttavia, nello stesso messaggio si legge che, poiché la norma non dà indicazioni in questo senso, limitandosi a stabilire che l'indennizzabilità più elevata si applica ad uno o due dei tre mesi spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro, la stessa potrà essere imputata anche a periodi successivi, nel caso in cui vi siano accordi contrattuali che garantiscono già trattamenti di miglior favore nel primo o nei primi mesi di congedo parentale.

Ad esempio, se un accordo contrattuale stabilisce che per il primo mese di congedo parentale l'indennità INPS debba essere integrata dal datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della retribuzione, è evidente che l'imputazione a quello stesso mese dell'indennità INPS nella misura dell'80% della retribuzione media, si tradurrebbe non solo in una minore integrazione per il datore di lavoro ma, soprattutto, in un minor "netto" per il dipendente nei primi tre mesi di congedo. In tal caso, infatti, risulta conveniente per il lavoratore "ricevere" dall'INPS il 30% della RMG nel primo mese, integrata fino al 100% dal datore di lavoro, l'80% nel secondo mese e il 60% (ma per il 2024 sarà l'80%) nel terzo mese.

La misura si applica indipendentemente dalle modalità di fruizione dei congedi (interi o frazionati, a giorni o ad ore).

Una questione aperta

In attesa delle indicazioni da parte dell'INPS, si ricorda una criticità operativa che i datori di lavoro hanno dovuto affrontare autonomamente a partire dallo scorso anno. Poiché i periodi di più alta indennizzabilità sono soggetti ad un limite "di coppia" (uno/due mesi in totale tra i genitori, non uno/due mesi per ciascun genitore), molti datori di lavoro chiedono ai propri dipendenti di "autocertificare" il diritto a tale misura, ossia, sostanzialmente, di dichiarare che l'indennità "maggiorata" non sia stata già richiesta dall'altro genitore. In caso contrario, infatti, il datore di lavoro si troverebbe ad anticipare, per conto dell'Istituto previdenziale, importi che successivamente si riveleranno indebiti. Una modifica delle procedure di richiesta telematica del congedo, che preveda la sottoscrizione di entrambi i genitori, o l'allegazione di un'autocertificazione da parte del genitore che non richiede il congedo, potrebbe essere opportuna.

art. 1, c. 179, L. 213/2023