

Orari di apertura:

lunedì, martedì e giovedì dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 18.00

mercoledì e venerdì dalle 8.30 alle 12.30

I nuovi congedi parentali

approfondimento



Contenuti

Dal 13 agosto 2022, ampliate le tutele per i lavoratori che fruiscono del congedo parentale. Inoltre, con le modifiche delle leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025, viene innalzata l'indennità spettante per tre mesi, non trasferibili all'altro genitore.

Con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato in G.U. il 29 luglio 2022, vengono ampliate le tutele per i genitori lavoratori mediante la modifica della disciplina del **congedo parentale**.

Aumenta, infatti, il limite massimo dei periodi richiedibili ed indennizzati.

A seguito delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2023, viene innalzata dal 30% all'80% l'indennità spettante, nel limite massimo di un mese, laddove il periodo di astensione venga richiesto entro il sesto anno di vita del bambino. Nei medesimi termini, la legge di Bilancio 2024 ha aggiunto, per un ulteriore mese, l'innalzamento dell'indennità al 60% della retribuzione (80% per il 2024).

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105

Messaggio INPS 4 agosto 2022, n. 3066

Circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122

Messaggio INPS 8 novembre 2022, n. 4025

Legge 29 dicembre 2022, n. 197

Circolare INPS 16 maggio 2023, n. 45

Messaggio INPS 26 luglio 2023, n. 2788

Legge 30 dicembre 2023, n. 213

Circolare INPS 18 aprile 2024, n. 57

Legge 31 dicembre 2024, n. 207

Congedo parentale: ambito di applicazione

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176, ed entrato in vigore dal 13 agosto 2022, ha modificato una serie di disposizioni contenute nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, denominato T. U. della maternità e paternità, tra cui la disciplina dei congedi parentali.

Le nuove disposizioni sono state oggetto del messaggio INPS 4 agosto 2022, n. 3066 e della circolare 27 ottobre 2022, n. 122.

Il congedo parentale è fruibile, oltretutto dai **lavoratori dipendenti**, anche dai **lavoratori iscritti alla gestione separata** ovvero dai **lavoratori autonomi**, previa domanda all'INPS, così come reso noto con il messaggio INPS 8 novembre 2022, n. 4025.

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 359, legge 29 dicembre 2022, n. 197, all'art. 34, comma 1, del T. U. della maternità e paternità, è stata innalzata, per i lavoratori che si astengono dalla prestazione lavorativa e che abbiano **concluso il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità**, sia esso ai sensi dell'art. 27-bis del T. U. della maternità e paternità che dell'art. 28 del T. U. della maternità e paternità, successivamente al 31 dicembre 2022, l'indennità spettante dal 30% all'**80%**, per uno solo dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore.

Il congedo parentale è stato, altresì, oggetto di un'ulteriore revisione dalla legge di Bilancio 2024.. Secondo l'articolo 1, comma 179, l'indennità per il primo mese è del 80% della retribuzione, mentre per un secondo mese è del 60%. Esclusivamente per l'anno 2024, l'indennità del secondo mese di congedo parentale è aumentata all'80%.

La novella prevista dalla Manovra per l'anno 2024 si applica ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Congedo parentale: disciplina generale

Ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ciascun genitore può astenersi dal lavoro **fino a 10 mesi nei primi 12 anni di vita del figlio**, per ogni bambino..

Il congedo parentale compete:

- alla **lavoratrice madre**, trascorso il periodo di maternità obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato **non superiore a 6 mesi**;
- al **padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**, elevabile a **7 mesi** nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi (in tal caso il limite di 10 mesi per entrambi i genitori è infatti aumentato a 11 mesi);
- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un **solo genitore** ovvero nel caso in cui ne sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Le modifiche più rilevanti, apportate dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, sono da riferirsi all'art. 34, a mente del quale i periodi di congedo parentale prima indicati garantiscono un'**indennità pari al 30% della retribuzione** e possono essere fruiti:

- per un periodo massimo di 3 mesi da parte di ciascun genitore;
- alternativamente, per un periodo di ulteriori 3 mesi.

Invero, l'art. 2, comma 2, lett. i), del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, prevede che "Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione".

Si noti che, il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha, altresì, esteso l'arco temporale di fruizione del congedo parentale indennizzato, portandolo, a decorrere dal 13 agosto 2022, dai 6 anni di vita del figlio a 12 anni di vita del figlio.

Fino al 12 agosto 2022, la disciplina prevedeva, peraltro, un limite di 6 mesi di congedo indennizzabile per entrambi i genitori.

L'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 prevede che, per una sola mese, l'indennità sia innalzata dal 30% all'80% in caso di fruizione del congedo parentale, laddove tale periodo di astensione venga richiesto entro il sesto anno di vita del figlio ovvero entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

L'innalzamento dell'importo dell'indennità sopettante in caso di fruizione del congedo parentale trova applicazione esclusivamente per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato che abbiano concluso il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (art. 27-*bis* e art. 28 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), **successivamente al 31 dicembre 2022**.

A partire dal 1° gennaio 2024, ai sensi e per gli effetti delle modifiche operate dall'art. 1, comma 179

della legge 30 dicembre 2023, n. 213, viene aggiunto **un ulteriore mese** indennizzabile nella misura del **60%** della retribuzione, laddove i figli non abbiano un'età superiore ai sei anni. Per il solo anno 2024, la predetta indennità è innalzata anche per il secondo mese all'**80%** della retribuzione.

La legge di Bilancio 2025 ha, infine, riconosciuto in **maniera strutturale** l'innalzamento dell'indennità all'**80%** della retribuzione per i tre mesi, non trasferibili, all'altro genitore, sempreché il periodo di astensione dal lavoro venga richiesto per assistere figli che non abbiano un'età superiore a sei anni. Tale disposizione è applicabile esclusivamente per i lavoratori che abbiano concluso il periodo di maternità/paternità obbligatorio post 31 dicembre 2023.

Durata del congedo parentale e periodo di fruizione

Alla luce delle modifiche operate dalla novella normativa:

- la **lavoratrice madre**, fino al dodicesimo anno di vita del bambino ovvero dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al **padre lavoratore**, fino al dodicesimo anno di vita del bambino ovvero 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 possono, in alternativa tra loro, fruire di un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi.

Sostanzialmente, dunque, ciascun genitore potrà avere diritto ad un **periodo massimo di congedo parentale pari a 3 mesi, non trasferibili**, anche in parte, all'altro genitore. In aggiunta, alternativamente tra loro, potranno fruire di un ulteriore periodo pari a tre mesi, sicché è possibile raggiungere un limite massimo complessivo, per entrambi i genitori, di **9 mesi**.

Come precisato dall'INPS nella circolare 27 ottobre 2022, n. 122, per fruire dell'ulteriore periodo di tre mesi, richiedibile da entrambi i genitori, non è necessario aver già usufruito dei rispettivi periodi di congedo parentale pari a 3 mesi per ciascun genitore.

Il **congedo parentale è estendibile sino a 10 mesi** laddove il padre si astenga dal lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Al tempo stesso, nel caso di **genitore solo**, ai sensi dell'art. 32, comma 1, lett. c) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fermo restando il periodo massimo indennizzabile di 9 mesi, il congedo parentale può essere richiesto per un periodo non superiore a 11 mesi, anch'essi continuativi o frazionati.

Si rammenta che 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, ivi compreso l'affidamento esclusivo disposto ai sensi dell'art. 337-*quater*, Codice Civile.

Sintesi della disciplina ante e post riforma a confronto

Di seguito si evidenziano le modifiche tra la disciplina ante (operativa fino al 12 agosto 2022) e post riforma decorrente dal 13 agosto 2022.

Congedo parentale - Durata per entrambi i genitori

Oggetto	Ante riforma (fino al 12 agosto 2022)	Post riforma (dal 13 agosto 2022)
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzati entro sei anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzati entro dodici anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia

Congedo parentale - Durata per la madre - lavoratrice

Oggetto	Ante riforma (fino al 12 agosto 2022)	Post riforma (dal 13 agosto 2022)
Totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzati entro sei anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	3 mesi + 3 indennizzati entro dodici anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	6 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia

Congedo parentale - Durata per il padre lavoratore

Oggetto	Ante riforma (fino al 12 agosto 2022)	Post riforma (dal 13 agosto 2022)
Totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzati entro sei anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	3 mesi + 3 indennizzati entro dodici anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia

Congedo parentale - Durata per il genitore lavoratore solo

Oggetto	Ante riforma (fino al 12 agosto 2022)	Post riforma (dal 13 agosto 2022)
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzati entro sei anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzati entro dodici anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato con reddito "sotto-soglia"	10 mesi indennizzati entro otto anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia	11 mesi indennizzati entro dodici anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia

Congedo parentale: misura dell'indennità

Ai sensi dell'art. 34, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, per i giorni di fruizione del congedo parentale è riconosciuta un'**indennità giornaliera pari al 30%** della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi, determinato con i limiti di cui ai paragrafi precedenti e fatto salvo quanto previsto per le prime due mensilità fruite entro il compimento del sesto anno di vita del bambino (si veda in seguito).

Se il periodo di congedo parentale **supera i 9 mesi** (indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo), è prevista un'indennità del 30% della retribuzione fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia per adozioni o affidamenti, a patto che il reddito del genitore non superi 2,5 volte l'importodel trattamento minimo di pensione.

Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dall'art. 23, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Il periodo di congedo parentale è coperto da **contribuzione figurativa** che viene accreditata secondo quanto previsto dall'art. 25 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Per i periodi di astensione decorrenti **dal 1° gennaio 2023**, a seguito delle modifiche operate dalla legge di Bilancio 2023, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato potranno godere dell'innalzamento dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione a condizione che il periodo di astensione venga fruito entro il compimento del sesto anno di vita del bambino.

L'elevazione dell'**indennità all'80%** è attribuibile ad un solo mese per entrambi i genitori e potrà essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi.

A mero titolo esemplificativo, si considerino i seguenti casi.

Ipotesi 1)

Dati descrittivi	Spettanza
Nascita figlio: 15 novembre 2022 Conclusione maternità obbligatoria: 15 febbraio 2023 Congedi precedenti: fruiti dal padre 15 giorni dal 16 al 30 novembre 2022 Congedi post 01/01/2023: fruiti dal padre dal 15 gennaio al 14 febbraio 2023	Il mese di congedo parentale fruito nel 2023 dal padre è indennizzato all'80% della retribuzione, in quanto il congedo obbligatorio di maternità termina successivamente al 31 dicembre 2022, non vi sono periodi di congedi precedenti già indennizzati all'80% ed il padre non ha "superato" i tre mesi di congedo, non trasferibili all'altro genitore. Altri periodi richiedibili: <ul style="list-style-type: none">• la madre potrà ancora fruire di un periodo di congedo di 3 mesi indennizzato al 30%;• il padre potrà ancora fruire di un periodo di congedo di 1,5 mesi indennizzato al 30%;• entrambi i genitori potranno fruire di un ulteriore periodo di 3 mesi indennizzato al 30%.

Ipotesi 2)

Dati descrittivi	Spettanza
<p>Nascita figlio: 15 settembre 2022</p> <p>Conclusione maternità obbligatoria: 15 gennaio 2023 (4 mesi post parto)</p> <p>Congedi precedenti: fruiti dal padre 3 mesi dal 28 settembre 2022 al 28 dicembre 2022</p> <p>Congedi post 01/01/2023: fruiti dal padre dal 15 gennaio al 14 febbraio 2023</p>	<p>Il mese di congedo parentale fruito nel 2023 dal padre è indennizzato all'30% della retribuzione, in quanto il padre ha già goduto nel 2022 dei tre mesi di congedo, non trasferibili all'altro genitore.</p> <p>Altri periodi richiedibili:</p> <ul style="list-style-type: none">• la madre potrà ancora fruire di un periodo di congedo di 3 mesi indennizzato al 80%;• entrambi i genitori potranno fruire dell'ulteriore periodo di 2 mesi indennizzato al 30%.

Ipotesi 3)

Dati descrittivi	Spettanza
<p>Nascita figlio: 15 agosto 2022 e contemporaneo decesso della madre lavoratrice dipendente</p> <p>Conclusione paternità alternativa: 15 novembre 2022</p> <p>Congedo di paternità obbligatorio: fruiti 5 giorni dal 12 al 16 dicembre 2022 e 5 giorni dal 9 al 13 gennaio 2023</p>	<p>Avendo concluso i giorni di congedo di paternità obbligatorio nel 2023 e nel rispetto dei 5 mesi successivi alla nascita del figlio, il padre avrà diritto al congedo indennizzato all'80% della retribuzione.</p> <p>Resta possibile la fruizione del genitore "solo" dell'intero periodo di congedo indennizzabile (9 mesi complessivi).</p>

A mente dell'art. 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, la misura dell'indennità è innalzata al **60%** della retribuzione per il "secondo mese", alternativo tra i due genitori, di congedo parentale. Per il solo anno 2024, la misura è ulteriormente elevata all'**80%** della retribuzione.

Possono avere accesso al suddetto innalzamento dell'indennità spettante esclusivamente i lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del T.U. sulla maternità **successivamente al 31 dicembre 2023.**

A tal fine è rilevante tenere a mente sia il periodo di conclusione del congedo obbligatorio di maternità o, in alternativa, di paternità che il periodo di congedo parentale richiesto.

In particolare, si vedano le seguenti ipotesi:

Ipotesi 1)

Dati descrittivi	Spettanza
<p>Nascita figlio: 15 ottobre 2023</p> <p>Conclusione maternità obbligatoria: 15 gennaio 2024</p> <p>Congedi parentali fruiti: nr. 2,5 mesi dal padre per il periodo dal 16 novembre 2023 al 30 gennaio 2024</p>	<p>Il congedo parentale fruito dal padre dal 16 novembre 2023 al 31 dicembre 2023 sarà indennizzato:</p> <ul style="list-style-type: none">• all'80% della retribuzione per il periodo 16 novembre – 15 dicembre 2023;• al 30% della retribuzione per il periodo 16 dicembre – 31 dicembre 2023. <p>Il periodo di congedo parentale dal 1° gennaio al 30 gennaio 2024 sarà indennizzabile all'80% della retribuzione.</p> <p>Altri periodi richiedibili:</p> <ul style="list-style-type: none">• la madre potrà ancora fruire di un periodo di congedo di 3 mesi indennizzato al 30%;• il padre potrà ancora fruire di un periodo di congedo di 15 giorni indennizzato al 30%;• entrambi i genitori potranno fruire di un ulteriore periodo di 3 mesi indennizzato al 30%.

Ipotesi 2)

Dati descrittivi	Spettanza
<p>Nascita figlio: 20 dicembre 2023</p> <p>Conclusione maternità obbligatoria: 20 marzo 2024</p> <p>Congedi parentali fruiti: nr. 5 giorni dal padre per il periodo dal 27 dicembre 2023. Ulteriore nr. 1 mese dal 10 gennaio 2024 al 9 febbraio 2024.</p>	<p>Il congedo parentale fruito dal padre dal 27 dicembre 2023 al 31 dicembre 2023 sarà indennizzato all'80% della retribuzione.</p> <p>Il periodo di congedo parentale dal 10 gennaio al 9 febbraio 2024 sarà indennizzabile all'80% della retribuzione.</p> <p>Periodo totale fruito da padre: 1 mese e 5 giorni.</p> <p>Altri periodi richiedibili:</p> <ul style="list-style-type: none">• la madre potrà ancora richiedere un periodo di congedo di nr. 25 giorni indennizzati all'80% se fruiti nel 2024 ovvero indennizzati al 60% se fruiti nel 2025, oltreché di 2 mesi e 5 giorni indennizzati al 30%;• il padre potrà ancora richiedere un periodo di congedo di nr. 25 giorni indennizzati all'80%, se fruiti nel 2024 ovvero indennizzati al 60% se fruiti nel 2025, oltreché di 1 mese indennizzato al 30%;• entrambi i genitori potranno fruire di un ulteriore periodo di 3 mesi indennizzato al 30%.

Ratei e anzianità di servizio

Tra le novità più rilevanti si evidenzia che il comma 5 dell'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano la riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Congedo parentale: esposizione nei flussi Uniemens

I datori di lavoro del settore privato devono valorizzare i periodi di congedo parentale fruiti dai lavoratori con i seguenti **codici evento** resi noti con la circolare 16 maggio 2023, n. 45:

- **"PG0"**, avente il significato "Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) 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 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino".

Per quanto attiene l'esposizione del conguaglio, a **partire dalla mensilità di luglio 2023** deve essere valorizzato all'interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib> il <CodiceCausale>

- **"L328"** di nuova istituzione, avente il significato di "Conguaglio congedo parentale in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino. Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197".

Devono essere altresì valorizzati i seguenti elementi:

- <IdentMotivoUtilizzoCausale>, indicando il codice fiscale del minore;
- <AnnoMeseRif>, indicando 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;
- <ImportoAnnoMeseRif>, indicando l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Per gli eventi già denunciati con i codici evento e codici di conguaglio già in uso nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, come specificato nel messaggio INPS 26 luglio 2023, n. 2788, i datori di lavoro potranno procedere, nei flussi di competenza da luglio 2023 a ottobre 2023, restituendo la prestazione già conguagliata nella misura del 30% con il codice "M047" e a conguagliare la prestazione nella maggior misura dell'80%. In tal caso, il codice "L328" dovrà essere valorizzato per l'intera prestazione.

Anche laddove i datori di lavoro dovessero procedere all'invio dei flussi regolarizzativi inerenti al primo semestre 2023 dovranno continuare ad essere utilizzati i codici evento/conguaglio in uso nei predetti periodi di competenza.

Per quanto concerne le **modifiche intervenute dal 1° gennaio 2024**, le istruzioni INPS sono state fornite con la circolare 18 aprile 2024, n. 57, che ha introdotto **due nuovi codici evento**:

- **“PG2”**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati in misura dell’80 per cento della retribuzione (dell’80 per cento per il solo anno 2024) di cui all’articolo 1, co. 179, L. n. 213/2023 nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino”;
- **“PG3”**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati in misura del 60 per cento della retribuzione (dell’80 per cento per il solo anno 2024) di cui all’articolo 1, co. 179, L. n. 213/2023 nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino”.

I predetti codici evento sono legati dal **codice di conguaglio** in DM **“L330”** e potranno essere utilizzati già dal mese di competenza gennaio 2024.

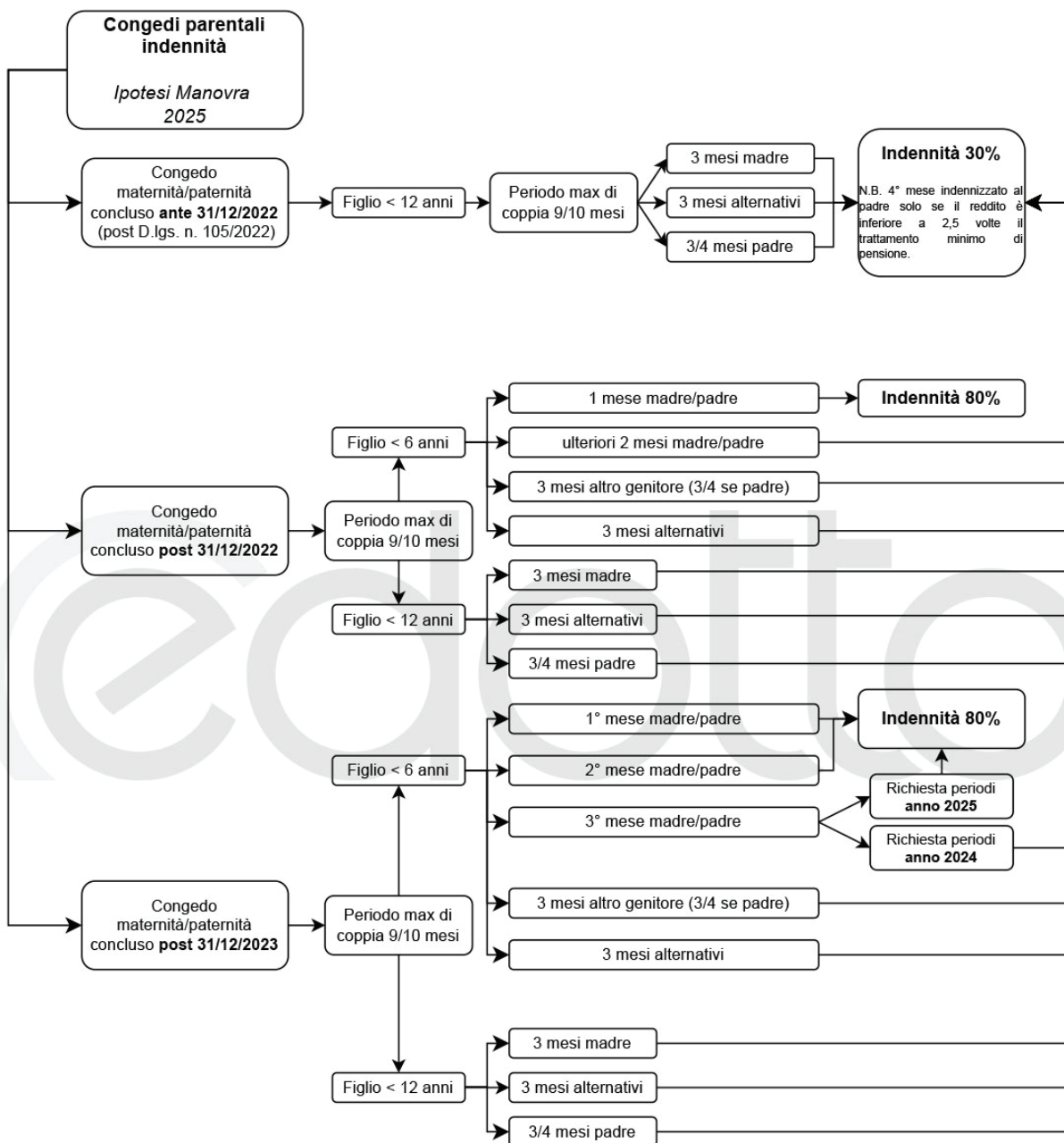
Per quanto concerne gli eventi già denunciati nelle mensilità di competenza gennaio 2024, febbraio 2024 e marzo 2024, i datori di lavoro dovranno procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e provvedere contestualmente a conguagliare la prestazione nella misura dell’80% della retribuzione. La restituzione della prestazione indennizzata al 30% potrà avvenire con l’esposizione del codice di conguaglio a debito **“M047”** nei flussi di competenza da aprile 2024 a giugno 2024.

Legge di Bilancio 2025: tre mesi all’80%

La legge 31 dicembre 2024, n. 207, ha previsto una nuova modifica dell’art. 34, comma 1, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

In particolare è stato previsto che per i periodo di congedo parentale di cui all’art. 32, T.U., l’indennità spettante è **innalzata all’80%** della retribuzione per i tre mesi non trasferibili all’altro genitore fino al compimento del sesto anno di vita del figlio.

La misura, **in attesa di istruzioni INPS**, è richiedibile dai lavoratori che hanno terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024, **superando, di fatto, l’intervento strutturale già previsto per il 2024.**



Congedo parentale e sanzioni

Ai sensi dell'art. 38 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo, alla fruizione dei periodi di assenza dal lavoro contemplati dal Capo V dello stesso decreto legislativo, sono puniti con la sanzione amministrativa **da 516 a 2.582 euro**.

Le inadempienze realizzate nei due anni antecedenti rispetto alla data della richiesta della certificazione di parità di genere di cui all'art. 46-bis, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni, impediscono il conseguimento della certificazione.