



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

Roma, 18/04/2024

*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. 57

E, per conoscenza,

*Al Commissario straordinario
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*

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024). Elevazione dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% al 60% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo entro il sesto anno di vita del bambino, elevata all'80% per il solo anno 2024. Istruzioni operative e contabili. Variazione al piano dei conti**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono istruzioni amministrative e operative in materia di indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, del decreto*

INDICE

Premessa

- 1. Platea dei destinatari*
- 2. Elevazione dell'indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese di congedo parentale*
- 3. Decorrenza della nuova disposizione*
- 4. Modalità di presentazione della domanda*
- 5. Modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens*
- 6. Modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica*
 - 6.1 Datori di lavoro del settore privato con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
 - 6.2 Pubbliche Amministrazioni con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
- 7. Istruzioni fiscali*
- 8. Istruzioni contabili*

Premessa

L'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, anche legge di Bilancio 2024), ha modificato il comma 1 dell'articolo 34 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (di seguito, anche T.U.), disponendo l'elevazione, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (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). Per il solo anno 2024 l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese è pari all'80% della retribuzione (invece del 60%).

La citata previsione, che opera in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023.

Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono le relative istruzioni di carattere amministrativo e operativo per i lavoratori dipendenti del settore privato.

Per quanto riguarda i dipendenti del settore pubblico, il riconoscimento del diritto al congedo in argomento e l'erogazione del relativo trattamento economico sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

Per la compilazione delle denunce contributive (Uniemens/ListaPosPA) per le Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica, si rinvia al successivo paragrafo 6.2.

1. Platea dei destinatari

Ai fini dell'individuazione della platea dei destinatari cui si rivolge la novella normativa in oggetto, si osserva che, avendo il legislatore modificato il solo articolo 34 del D.lgs n. 151/2001, l'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U.,

lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, ecc.).

Conseguentemente, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore appartiene ad altra categoria lavorativa, l'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

2. Elevazione dell'indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese di congedo parentale

Si evidenzia che la citata modifica normativa recata dalla legge di Bilancio 2024 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'elevazione dell'indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese (rispetto a quello già previsto dalla legge 29 dicembre 2022 n. 197, di seguito legge di Bilancio 2023) dei tre spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro.

Tale elevazione è riconoscibile a condizione che il mese di congedo parentale sia fruito entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età) del minore. La citata normativa dispone che, per il solo anno 2024, spetta un'indennità all'80% della retribuzione anziché al 60%.

L'elevazione dell'ulteriore mese al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) dell'indennità in questione si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale: intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria.

Si sottolinea, inoltre, che l'ulteriore mese indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) è **uno solo per entrambi i genitori** e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Si precisa che la fruizione "alternata" tra i genitori, prevista dal novellato articolo 34 del D.lgs n. 151/2001, non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Conseguentemente, entro i limiti massimi di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del D.lgs n. 151/2001 (10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età, il congedo parentale di entrambi i genitori o del cosiddetto "genitore solo" risulta indennizzabile come di seguito:

- un mese è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- un ulteriore mese è indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024), entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- sette mesi sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti 2 mesi non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, del T.U. ^[1].

Fermi restando i limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono **indennizzati all'80%** della retribuzione, fino al raggiungimento del **limite di un mese**;
2. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire **dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2024**, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono **indennizzati all'80%** della retribuzione, fino al raggiungimento del **limite di un mese**. I periodi di congedo parentale di cui al presente punto 2, sempre fino al limite di un mese, se fruiti, **a partire dal 1° gennaio 2025**, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono **indennizzati al 60%** della retribuzione anziché all'80%;
3. i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono **indennizzati al 30%** della retribuzione, fino al raggiungimento del **limite di 9 mesi** (comprensivo del mese indennizzato all'80% di cui al precedente punto 1 e del mese indennizzato all'80%60% di cui al precedente punto 2);
4. i restanti periodi di congedo parentale, fino al **limite di 10 o di 11 mesi** (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi) **non sono indennizzati**, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria. In tale ultimo caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione (cfr. l'articolo 34, comma 3, del T.U.).

Si precisa, infine, che il congedo parentale è indennizzabile in misura maggiorata (come previsto dalle leggi di Bilancio rispettivamente per l'anno 2023 [\[2\]](#) e per l'anno 2024) anche nei casi in cui il congedo di maternità termini successivamente al 31 dicembre 2022 o al 31 dicembre 2023, per effetto dei periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

3. Decorrenza della nuova disposizione

La previsione normativa della legge di Bilancio 2024 interessa esclusivamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023.

Sono, quindi, esclusi tutti i genitori che abbiano concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2023.

Ne consegue che il diritto all'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato nella misura dell'80% della retribuzione per l'anno 2024 e al 60% della retribuzione a partire dal 2025, spetta anche nel caso in cui uno dei due genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.lgs n. 151/2001, oppure, di congedo di paternità alternativo ai sensi dell'articolo 28 del medesimo decreto legislativo.

Considerato, inoltre, che l'ulteriore mese di congedo parentale, indennizzato all'80% per l'anno 2024 e al 60% della retribuzione a partire dall'anno 2025, spetta solo ai lavoratori dipendenti, in caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla Gestione separata di cui all'articolo

2, comma 26, della legge n. 335/1995, o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre (in quanto la legge di Bilancio 2024 si riferisce soltanto alla fine del congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti di cui al Capo III del T.U.), rilevando, invece, il solo termine finale del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis, 28 e 31 del T.U.

Al fine di rendere più chiari i criteri di operatività della norma, si riportano di seguito alcuni esempi.

Esempio A)

- Figlio nato il 20 novembre 2023;
- la madre lavoratrice dipendente termina il periodo di congedo di maternità il 20 febbraio 2024;
- il padre fruisce di 2 mesi di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 gennaio 2024. Il mese di congedo parentale dal 21 novembre 2023 al 20 dicembre 2023 è indennizzabile all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2023). Il periodo di congedo parentale dal 21 dicembre 2023 al 31 dicembre 2023 è indennizzabile al 30% della retribuzione. Il periodo di congedo parentale dal 1° gennaio 2024 al 20 gennaio 2024 è indennizzabile all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2024).

Ai genitori residuano 10 giorni di congedo parentale indennizzabile all'80%, se fruiti entro il 2024, altrimenti al 60% se fruiti dal 1° gennaio 2025 ed entro il compimento di 6 anni di età del figlio.

Esempio B)

- Madre lavoratrice dipendente che fruisce del congedo di maternità, esclusivamente dopo il parto, dal 15 settembre 2023 (data effettiva del parto) al 15 febbraio 2024;
- il padre lavoratore dipendente fruisce di tre mesi di congedo parentale dal 1° ottobre 2023 al 31 dicembre 2023 di cui un mese indennizzato all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2023) e due mesi indennizzati al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi tre mesi non trasferibili all'altro genitore);
- il padre fruisce, inoltre, di un mese di congedo parentale dal 10 gennaio 2024 al 9 febbraio 2024.

Il mese di congedo parentale fruito dal padre nel corso dell'anno 2024 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, in quanto l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore e **non trasferibili all'altro** (primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del T.U.).

La madre, concluso il periodo di congedo di maternità, potrà fruire del mese di congedo parentale indennizzato all'80% (se fruito entro i 6 anni di vita del figlio nel 2024, altrimenti al 60% se fruito a partire dal 1° gennaio 2025).

Esempio C)

- Figlio nato il 15 agosto 2023 e decesso in pari data della madre lavoratrice dipendente;
- il padre lavoratore dipendente fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U. per il periodo residuo non fruito dalla madre fino al 15 novembre 2023;
- il padre fruisce altresì di cinque giorni di congedo di paternità obbligatorio dal 12 al 16 dicembre 2023 e di altri cinque giorni dal 9 al 13 gennaio 2024, adempiendo in tale modo

all'obbligo di fruire di dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del T.U. entro i cinque mesi dalla nascita del figlio (15 agosto 2023 - 15 gennaio 2024).

Avendo terminato il periodo di congedo di paternità obbligatorio dopo il 31 dicembre 2023, il padre ha diritto a un mese di congedo parentale indennizzabile all'80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2023) e a un ulteriore mese di congedo parentale (previsto dalla legge di Bilancio 2024) indennizzabile all'80% della retribuzione, se fruito entro il 31 dicembre 2024, oppure, al 60% se fruito dal 1° gennaio 2025 ed entro il compimento di 6 anni di età del figlio.

Si precisa che la previsione contenuta nell'articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, secondo cui la nuova disposizione si applica con riferimento ai 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 medesimo Testo Unico, successivamente al 31 dicembre 2023, non è una condizione per il diritto all'elevazione dell'indennità di congedo parentale per un mese ulteriore, bensì un termine iniziale di decorrenza della nuova disposizione.

Pertanto, nel caso di figlio nato a partire dal 1° gennaio 2024, il diritto all'elevazione per un ulteriore mese dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per il 2024 (al 60% a partire dal 1° gennaio 2025) spetta a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

Lo stesso criterio opera nel caso di figli nati a partire dal 1° gennaio 2023 in relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023.

Esempio D)

- Figlio nato il 16 gennaio 2024;
- madre non lavoratrice;
- padre lavoratore iscritto alla Gestione separata;
- il padre fruisce di sei mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione (in quanto l'elevazione spetta solo ai lavoratori dipendenti) dal 1° maggio 2024 al 31 ottobre 2024;
- in data 1° giugno 2025 la madre inizia un rapporto di lavoro dipendente e chiede due mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 31 agosto 2025.

Alla madre spetta un mese indennizzabile all'80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2023) e un ulteriore mese indennizzabile al 60% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2024). Le residuano altri tre mesi di congedo parentale, di cui uno indennizzabile al 30% della retribuzione e due non indennizzabili, oppure, indennizzabili se la madre ha un reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

Esempio E)

- Madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata con fine periodo di maternità 27 maggio 2024;
- padre lavoratore libero professionista iscritto presso una Cassa previdenziale per i liberi professionisti;
- la madre fruisce di un mese di congedo parentale indennizzato al 30% della retribuzione

dal 1° al 30 giugno 2024;

- il padre non fruisce di congedo parentale;
- la madre in data 1° giugno 2025 inizia un rapporto di lavoro dipendente. Fruisce di due mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 31 agosto 2025.

Dei due mesi di congedo parentale fruiti come lavoratrice dipendente, un mese è indennizzabile all'80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2023) e un ulteriore mese al 60% (previsto dalla legge di Bilancio 2024), in quanto i due mesi rientrano all'interno dei tre mesi non trasferibili previsti dall'articolo 34 del D.lgs n. 151/2001. Alla madre residuano altri tre mesi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione.

Esempio F)

- Figlio nato il 20 dicembre 2023;
- madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata con fine periodo di maternità 20 marzo 2024;
- padre lavoratore libero professionista iscritto a una Cassa previdenziale per i liberi professionisti;
- la madre fruisce di un mese di congedo parentale indennizzato al 30% della retribuzione dal 1° al 30 giugno 2024;
- il padre non fruisce di congedo parentale;
- la madre in data 1° giugno 2025 inizia un rapporto di lavoro dipendente. Fruisce di due mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 31 agosto 2025.

Dei due mesi di congedo parentale fruiti come lavoratrice dipendente, un mese è indennizzabile all'80% (come previsto dalla legge di Bilancio 2023) in quanto il minore è nato nell'anno 2023. Non spetta, invece, l'ulteriore mese indennizzato al 60% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2024) in quanto il minore è nato prima del 1° gennaio 2024 e il congedo di maternità, pur essendo terminato successivamente al 31 dicembre 2023, è riconosciuto alla madre come iscritta alla Gestione separata. Alla madre residuano altri tre mesi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione.

Si ricorda che le disposizioni previste nel D.lgs n. 151/2001 costituiscono la tutela minima del congedo parentale che la legge riconosce ai genitori. La stessa legge consente il riconoscimento di condizioni di maggiore favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione (cfr. l'art. 1 del D.lgs n. 151/2001).

Ne consegue una piena compatibilità tra l'elevazione dell'indennità di congedo parentale ed eventuali trattamenti di maggiore favore previsti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e ogni altra disposizione. Detti trattamenti non possono, al contrario, limitare la fruizione dell'indennità di congedo parentale così come prevista nel novellato articolo 34 del D.lgs n. 151/2001.

Esempio G)

- Figlio nato il 27 febbraio 2025;
- la madre lavoratrice dipendente di Amministrazione pubblica fruisce di congedo parentale dal 1° giugno 2025 al 30 giugno 2025 con diritto all'indennità al 100% della retribuzione, così come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale;

- il padre lavoratore dipendente del settore privato fruisce di congedo parentale dal 1° giugno 2025 al 31 agosto 2025, con diritto a un mese di congedo indennizzato all'80% (legge di Bilancio 2023), un mese indennizzato al 60% (legge di Bilancio 2024) e un mese indennizzato al 30% della retribuzione.

I mesi indennizzabili al padre sono compatibili con la previsione contrattuale di maggiore favore riconosciuta alla madre lavoratrice dipendente di Amministrazione pubblica.

Le indicazioni sopra riportate si applicano anche in caso di adozione/affidamento nazionale/internazionale e di affidamento non preadottivo/collocamento provvisorio, a decorrere dall'ingresso in famiglia del minore ed entro i successivi 6 anni e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

4. Modalità di presentazione della domanda

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei consueti canali:

- tramite il portale istituzionale www.inps.it, se si è in possesso di identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE 3.0 o CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili dalla *home page* attraverso il percorso "Lavoro" > "Congedi, permessi e certificati";

- 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 gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

5. Modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens

Di seguito vengono riportati i nuovi codici evento da utilizzare per la denuncia contributiva, tramite il flusso UniEmens, riferita ai lavoratori dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria^[3] e ad altri Fondi speciali:

- "**PG2**", avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** indennizzati in misura dell'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";
- "**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".

Nella compilazione del flusso UniEmens deve essere valorizzata la causale dell'assenza sia nell'elemento <**CodiceEvento**> di <**Settimana**> (procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità), sia nell'elemento <**Giorno**> con le informazioni utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

In particolare, per l'evento contrassegnato dal codice "**PG2**" con fruizione in modalità oraria

devono essere valorizzati nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento i seguenti sotto elementi:

- elemento <Lavorato> = "S", o "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", o "1" qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo un permesso di altro tipo non retribuito;
 - elemento <CodiceEventoGiorn> = "PG2";
- elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruito 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" e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF".

Inoltre, sempre per l'evento contrassegnato dal codice "PG2" con fruizione in modalità oraria devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- <TipoApplCongedoParOre> indicando 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 o, in assenza di tale regolamentazione, con il valore "N";
- <MonteOreGiornEquivalente> da valorizzare in caso di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplini la fruizione del congedo a ore (valore "C"); in tale evenienza deve essere indicato il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite.

Il valore deve 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; in caso di assenza di contrattazione collettiva è sufficiente valorizzare l'elemento <TipoApplCongedoParOre>.

Per l'evento contrassegnato dal codice "PG3" con fruizione in modalità giornaliera devono essere valorizzati nell'elemento <Giorno> i seguenti sottoelementi:

- elemento <Lavorato> = "N";
- elemento <TipoCoperturaGiorn> = "1" o "2" (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- elemento <CodiceEventoGiorn> = "PG3";
- elemento <EventoGiorn> / <InfoAggEvento> = "Codice fiscale del bambino" e <TipoInfoAggEvento> con il valore "CF". L'informazione, in caso di adozione o affidamento, deve essere esposta dalla data di ingresso in famiglia.

Si evidenzia che nel caso di lavoratore del settore dello spettacolo e dello sport, per i nuovi eventi in parola, in luogo dell'elemento <Settimana> deve essere valorizzato l'elemento <Giorno>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo speciale FS o IPOST, nella sezione Fondo Speciale i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = "2" abbinato a <Lavorato> = "S", sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = "2" abbinato a <Lavorato> = "N" se il permesso di altro

tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta la retribuzione.

Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane tipo "2" che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = "2" vengono esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, vale solo a integrare la retribuzione di quest'ultimo, utile ai fini della misura della prestazione; diversamente i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> = "1" abbinato a <Lavorato> = "N"; devono essere precisate nei vari campi ("L. n. 177/76", "IIS", "CA", "13esima") le quote analitiche di retribuzione corrispondenti al tempo lavorato; nei campi "L. n. 177/76", "IIS", "CA", "13esima" della sottosezione <Figurativi> deve essere precisata la ripartizione della retribuzione persa già indicata in <DiffAccredito>.

Ai fini del conguaglio del congedo in argomento, i datori di lavoro del settore privato devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale> / <InfoAggcausaliContrib> il <CodiceCausale> di nuova istituzione "L330", avente il significato di "Conguaglio congedo parentale in misura del 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) di un mese fino al sesto anno di vita del bambino di cui all'articolo 1, co. 179, L. n. 213/2023".

Devono essere altresì valorizzati gli elementi sotto riportati:

- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> indicando il codice fiscale del minore;
- attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> di <IdentMotivoUtilizzoCausale> = "CF_PERS_FIS";
- elemento <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 gennaio 2024;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif> indicando l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si conferma che i codici evento "PG2" e "PG3" legati al codice conguaglio "L330" devono essere utilizzati a partire dal mese di competenza gennaio 2024.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dai flussi UniEmens di competenza febbraio 2024 (cedolini di febbraio 2024 elaborati con gli eventi di competenza gennaio 2024).

Per quanto attiene gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nel periodo di competenza gennaio 2024, febbraio 2024 e marzo 2024, i datori di lavoro devono procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e, contestualmente, provvedere a conguagliare la prestazione nella misura dell'80% della retribuzione.

Per la restituzione della prestazione indennizzata nella misura del 30% della retribuzione già conguagliata, i datori di lavoro devono utilizzare il codice già in uso "M047".

Tale sistemazione può essere effettuata sui flussi di competenza da aprile 2024 a giugno 2024.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini del corretto assolvimento dell'obbligo contributivo, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig) con riferimento all'ultimo mese di attività dell'azienda.

6. Modalità di esposizione dei dati relativi al congedo parentale nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica

6.1 Datori di lavoro del settore privato con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

I datori di lavoro del settore privato con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica devono utilizzare i seguenti codici Tipo Servizio:

- **"3W"**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** 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, fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112";
- **"3X"**, 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, fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112".

I suddetti codici hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al precedente paragrafo, come di seguito illustrato:

- **"3W"**: **"PG2"**;
- **"3X"**: **"PG3"**.

Si ricorda che l'assenza deve essere dichiarata anche nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 5, in relazione ai lavoratori per cui il contributo IVS è versato alla Gestione pubblica.

Nella compilazione del flusso "UniEmens/ListaPosPA", i tipi servizio suddetti devono essere dichiarati nell'elemento "V1", Causale 7, Codice Motivo Utilizzo 8, da compilare con le modalità illustrate con le circolari n. 81 del 22 aprile 2015 e n. 40 del 23 febbraio 2016.

6.2 Pubbliche Amministrazioni con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per i lavoratori delle pubbliche Amministrazioni iscritti alla Gestione pubblica, nulla è innovato in merito ai Tipi Servizio da utilizzare, che devono essere dichiarati nell'elemento "V1", Causale 7, Codice Motivo Utilizzo 8, da compilare secondo le modalità in uso, avendo cura di esporre il dato relativo alla Retribuzione Virtuale ai Fini Pensionistici nella misura corrispondente alla percentuale prevista per il periodo di aspettativa, da considerare anche ai fini del corrispondente imponibile relativo alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e se presente a quella ENPDEP, da dichiarare nel suddetto elemento.

7. Istruzioni fiscali

In relazione al regime fiscale da applicare, in osservanza alle disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), si rappresenta che detta indennità erogata, in sostituzione del reddito da lavoro dipendente, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto ai sensi dell'articolo 23 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600. In tale caso l'Istituto effettua, se dovuto, il conguaglio fiscale di fine anno e rilascia al contribuente apposita certificazione fiscale valida ai fini dichiarativi.

8. Istruzioni contabili

Ai fini delle rilevazioni contabili dell'indennità di congedo parentale aumentata per un'ulteriore mensilità nella misura dal 30% al 60% della retribuzione e solo per il 2024 fino all'80%, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (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), come previsto dall'articolo 1, comma 179, della legge n. 213/2023, si forniscono le relative istruzioni riferite all'erogazione dell'indennità anticipata da parte del datore di lavoro e successivamente conguagliata, nonché del pagamento diretto.

Pagamenti a conguaglio

Per la rilevazione dell'onere posto a conguaglio si istituisce, nell'ambito della gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAT (Gestione degli oneri per trattamenti di famiglia), il seguente conto:

- **GAT30283** - Onere per l'indennità relativa al congedo parentale (alternativo trasferibile tra i genitori) innalzato nella misura dal 30% al 60% e solo per il 2024 dal 30% all'80%, per un ulteriore mese e fino ai 6 anni di età del bambino, a favore dei soggetti di cui all'articolo 32 comma 1, lettera a), b), e all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, corrisposta ai dipendenti delle aziende ammesse a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al D.M. 5 febbraio 1969 - articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Il conto di nuova istituzione è associato in UniEmens al codice conguaglio "L330" secondo le modalità riportate nel precedente paragrafo 5 e rileva, altresì, le somme denunciate nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, ai codici evento "3W" e "3X", secondo quanto esposto nel precedente paragrafo 6.

La contabilizzazione del recupero di quanto già conguagliato al 30% della retribuzione, evidenziato in dichiarazione con il codice noto "M047", avviene al conto in uso PTP24031.

Pagamenti diretti

Le registrazioni contabili delle indennità pagate direttamente ai beneficiari avvengono al conto di nuova istituzione:

- **GAT30284** - Onere per l'indennità relativa al congedo parentale (alternativo trasferibile tra i genitori) innalzato nella misura dal 30% al 60% e solo per il 2024 dal 30% all'80%, per un ulteriore mese e fino ai sei anni di età del bambino, a favore dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 32 comma 1, lettera a), b), e all'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, corrisposta direttamente ai beneficiari – articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Il debito nei confronti dei beneficiari per l'erogazione diretta dell'indennità sopra descritta è contabilizzato al conto in uso GAT10270, aggiornato nella descrizione con la nuova normativa.

Eventuali riaccrediti di somme, per pagamenti non andati a buon fine, vanno rilevati sulla contabilità della Struttura territoriale interessata, al conto in uso GPA10031, assistito da partitario contabile, con l'indicazione del corrispondente noto codice bilancio, come di seguito indicato:

"03292" – "Somme non riscosse dai beneficiari – per le indennità di congedo di paternità obbligatorio e parentale -D.LGS. 30 giugno 2022, n.105, leggi 29 dicembre 2022, n.197 e 30 dicembre 2023, n. 213 - GAT".

Gli eventuali recuperi nei confronti dei beneficiari dell'indennità in argomento, le cui somme sono erogate indebitamente, vanno imputati al conto di nuova istituzione:

- **GAT24284** - Entrate varie - Recupero dell'indennità dovuta, innalzata nella misura dal 30% al 60% e solo per il 2024 dal 30% all'80%, per un ulteriore mese e fino ai sei anni di età del bambino, per il congedo parentale (alternativo trasferibile tra i genitori) a favore dei lavoratori dipendenti di cui all'articolo 32 comma 1, lettera a), b), e art. 34, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151–articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Al conto GAT24284 viene abbinato, nell'ambito della procedura "Recupero indebiti per prestazioni", il codice bilancio già in uso:

"1224" – "Recupero delle indennità per il nuovo congedo di paternità obbligatorio e di congedo parentale - D.lgs. 30 giugno 2022, n.105 - leggi 29 dicembre 2022, n. 197 e 30 dicembre 2023, n. 213 - GAT".

Gli importi relativi alle partite di cui trattasi che, a fine esercizio, risultino ancora da definire sono imputati al conto esistente GAT00030 mediante la ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla procedura "recupero indebiti per prestazioni".

Il codice bilancio sopra menzionato relativo al conto GAT24284 evidenzia anche eventuali crediti divenuti inesigibili, nell'ambito del partitario del conto GPA00069.

Per la rilevazione della contribuzione figurativa per i periodi di fruizione delle indennità in argomento si istituisce il seguente conto:

- **GAT32283** - Onere a copertura dei contributi figurativi correlati all'indennità per il periodo di congedo parentale a favore dei lavoratori dipendenti, la cui misura è innalzata dal 30% al 60% e solo per il 2024 dal 30% all'80%, per un ulteriore mese e fino ai sei anni di età del bambino - articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

I rapporti finanziari con lo Stato ai fini del rimborso degli oneri sostenuti per l'erogazione della prestazione in oggetto sono curati direttamente dalla Direzione generale.

Si riportano in allegato le variazioni apportate al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore generale f.f.
Antonio Pone

[1] L'indennità al 30% della retribuzione spetta a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

[2] Cfr. l'articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023.

[3] Si fa riferimento oltre che ai lavoratori dipendenti del settore privato anche alle pubbliche Amministrazioni con dipendenti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) nei casi in cui per l'ulteriore mensilità corrispondano, in luogo dell'indennità, i trattamenti economici nella misura stabilita dall'articolo 1, comma 179, della legge n. 213/2023; si evidenzia che in tale ultima ipotesi non devono essere valorizzati gli elementi relativi al conguaglio.