



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

Roma, 26/05/2025

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. 95

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio 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

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 1, comma 217, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025). Elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese introdotto dalla legge di Bilancio 2024 dal 60% all'80% ed elevazione dell'indennità per un ulteriore mese dal 30% all'80% della retribuzione. 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 legislativo 26 marzo 2001, n. 151, apportata dall'articolo 1, comma 217, della legge di Bilancio 2025.

INDICE

Premessa

- 1. Platea dei destinatari*
- 2. Elevazione dell'indennità dal 60% all'80% della retribuzione per l'ulteriore mese di congedo parentale di cui alla legge di Bilancio 2024 ed elevazione dell'indennità dal 30% all'80% 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 217, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, anche legge di Bilancio 2025), ha modificato il comma 1 dell'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (di seguito, anche T.U.), elevando l'indennità per il mese di congedo parentale introdotto dalla legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, anche legge di Bilancio 2024), dal 60% all'80% della retribuzione e disponendo l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% all'80% della retribuzione.

Ai sensi del successivo comma 218 del medesimo articolo 1, le predette elevazioni dell'indennità trovano applicazione rispettivamente con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

Per accedere all'indennità maggiorata, i periodi di congedo parentale devono essere fruiti 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).

Tanto rappresentato, 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 argomento, avendo il legislatore modificato il solo articolo 34 del decreto legislativo 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'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione per i mesi di congedo parentale, come prevista dal novellato articolo 34, comma 1, del T.U., spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

2. Elevazione dell'indennità dal 60% all'80% della retribuzione per l'ulteriore mese di congedo parentale di cui alla legge di Bilancio 2024 ed elevazione dell'indennità dal 30% all'80% per un ulteriore mese di congedo parentale

La modifica normativa recata dalla legge di Bilancio 2025 non aggiunge ulteriori mesi di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'elevazione dell'indennità per il mese introdotto dalla legge di Bilancio 2024 dal 60% all'80% della retribuzione e prevede una nuova elevazione dal 30% all'80% per un ulteriore mese rispetto alle elevazioni già previste dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (di seguito, legge di Bilancio 2023) e dalla legge di Bilancio 2024.

Pertanto, con la nuova formulazione dell'articolo 34, comma 1, del T.U. l'elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% è prevista per un massimo di tre mesi per ogni coppia genitoriale.

Come anticipato, l'elevazione è riconosciuta a condizione che i mesi di congedo parentale siano fruiti entro i 6 anni di vita del minore.

L'elevazione dell'indennità in questione si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e, in tali casi, i mesi di congedo parentale devono essere fruiti entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

Infine, l'elevazione dell'indennità interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale: intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria.

Si evidenzia che i tre mesi indennizzabili all'80% interessano entrambi i genitori e possono essere fruiti in modalità ripartita tra gli stessi o soltanto da uno di essi. Si precisa che la fruizione "alternata" tra i genitori, prevista dal novellato articolo 34 del T.U., non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Si rammenta che, come previsto dall'articolo 32 del T.U., il limite massimo di congedo parentale per ogni coppia genitoriale è di dieci mesi (elevabili a undici mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia del minore, di cui:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi non trasferibili all'altro genitore;
- al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi non trasferibili all'altro genitore;
- a entrambi i genitori spetta anche un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi, da fruire in modalità ripartita tra gli stessi.

Alla luce della modifica apportata al comma 1 dell'articolo 34 del T.U, il congedo parentale di entrambi i genitori o del "genitore solo" risulta indennizzabile come di seguito indicato:

- **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 (legge di Bilancio 2023);
- **un ulteriore 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 (legge di Bilancio 2024 e legge di Bilancio 2025);
- **un ulteriore 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 (legge di Bilancio 2025);
- **sei mesi** sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti **due 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.

3. Decorrenza della nuova disposizione

Come anticipato, ai sensi del comma 218 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025 le disposizioni introdotte dal novellato articolo 34, comma 1, del T.U. si applicano ai periodi di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2025 e interessano esclusivamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente:

- al 31 dicembre 2023, per il diritto all'indennità maggiorata dal 60% all'80% per l'ulteriore mese introdotto dalla legge di Bilancio 2024;
- al 31 dicembre 2024, per il diritto all'indennità maggiorata dal 30% all'80% per l'ulteriore mese introdotto dalla legge di Bilancio 2025.

Si precisa che, come già rappresentato nella circolare n. 57 del 18 aprile 2024, per le novità introdotte dalle leggi di Bilancio per gli anni 2023 e 2024, le decorrenze contenute nella legge di Bilancio 2025, secondo la quale le nuove disposizioni si applicano rispettivamente con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024, non sono una condizione per il diritto all'elevazione dell'indennità di congedo parentale, bensì un termine iniziale di decorrenza della nuova disposizione.

Per la determinazione della fine del periodo di congedo di maternità devono computarsi anche i periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro e gli eventuali giorni non fruiti prima del parto.

Pertanto:

1) se il minore è nato o adottato, affidato/collocato **prima del 1° gennaio 2023**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **un mese** (in applicazione della legge di Bilancio 2023), se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022. Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato **dal 1° gennaio 2023**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **un mese** a prescindere dalla fruizione

del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione;

2) se il minore è nato o adottato, affidato/collocato **prima del 1° gennaio 2024**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **due mesi** (in applicazione della legge di Bilancio 2023 e 2024), se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023. Altrimenti, si ha diritto a **un solo mese** indennizzato all'80% con applicazione delle indicazioni di cui al precedente punto 1).

Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato **dal 1° gennaio 2024**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **due mesi** a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione del congedo parentale;

3) se il minore è nato o adottato, affidato/collocato **prima del 1° gennaio 2025**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **tre mesi** (in applicazione delle leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025) se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2024. Altrimenti, si ha diritto a soli **due mesi** indennizzati all'80% con applicazione delle indicazioni di cui ai precedenti punti 1) e 2).

Se, invece, il minore è nato o adottato, affidato/collocato **dal 1° gennaio 2025**, il diritto all'80% dell'indennità di congedo parentale spetta per massimo **tre mesi** a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità, purché sussista un rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione.

L'elevazione dell'indennità all'80% è riconosciuta solo durante la fruizione dei tre mesi di congedo parentale che l'articolo 34 del T.U. attribuisce a ogni genitore come non trasferibili all'altro e, comunque, non oltre i 6 anni dalla nascita del minore o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento/collocamento.

Si ricorda che il termine finale del congedo di maternità o di paternità di un genitore lavoratore iscritto 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 ai fini del riconoscimento dell'indennità maggiorata in quanto le leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025 fanno riferimento esclusivamente alla fine del congedo di maternità delle lavoratrici dipendenti di cui al Capo III del T.U. e del congedo di paternità dei lavoratori dipendenti di cui al Capo IV del T.U.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti casi.

Esempio A)

- Figlio nato il 20 novembre 2024;
- la madre lavoratrice dipendente termina il periodo di congedo di maternità il 20 febbraio 2025;
- il padre fruisce di due mesi di congedo parentale dal 21 novembre 2024 al 20 gennaio 2025.

I mesi di congedo parentale dal 21 novembre 2024 al 20 gennaio 2025 sono indennizzati all'80% della retribuzione (come previsto dalla legge di Bilancio 2023 e 2024) in quanto il mese dal 21 novembre 2024 al 20 dicembre 2024 rientra nella previsione della legge di Bilancio 2023 e il mese dal 21 dicembre 2024 al 20 gennaio 2025 rientra nella previsione della legge di Bilancio 2024 per il periodo dal 21 dicembre 2024 al 31 dicembre 2024 e nella previsione della legge di Bilancio 2025 per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 20 gennaio 2025 che ha elevato l'indennità di congedo parentale dal 60% all'80% per tutti i periodi fruiti a decorrere dal 1°

gennaio 2025.

Ai genitori residua un ulteriore mese di congedo parentale indennizzabile all'80% (introdotto dalla legge di Bilancio 2025), da fruire entro il compimento di 6 anni di età del figlio, in quanto, il figlio è nato prima del 1° gennaio 2025 e la madre termina il periodo di congedo di maternità successivamente al 31 dicembre 2024.

Esempio B)

- Madre lavoratrice dipendente che fruisce del congedo di maternità, esclusivamente dopo il parto, dal 15 settembre 2024 (data effettiva del parto) al 15 febbraio 2025;

- il padre lavoratore dipendente fruisce di tre mesi di congedo parentale dal 1° ottobre 2024 al 31 dicembre 2024 di cui due mesi indennizzati all'80% della retribuzione (come previsto dalle leggi di Bilancio 2023 e 2024) e un mese indennizzato al 30% della retribuzione, in quanto l'ulteriore mese di congedo indennizzabile all'80%, previsto dalla legge di Bilancio 2025, è fruibile solo a decorrere dal 1° gennaio 2025;

- il padre fruisce, inoltre, di un mese di congedo parentale dal 10 gennaio 2025 al 9 febbraio 2025.

Il mese di congedo parentale fruito dal padre nel corso dell'anno 2025 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, in quanto l'elevazione dell'indennità è prevista solo nei tre mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro (primo periodo del comma 1 dell'art. 34 del T.U.). Il padre ha fruito dei suoi tre mesi non trasferibili all'altro genitore dal 1° ottobre al 31 dicembre 2024.

La madre, concluso il periodo di congedo di maternità, può fruire dell'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80%, di cui alla legge di Bilancio 2025 entro i 6 anni di vita del figlio.

Esempio C)

- Figlio nato il 15 agosto 2024 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 2024;

- il padre fruisce altresì di cinque giorni di congedo di paternità obbligatorio dal 12 al 16 dicembre 2024 e di altri cinque giorni dal 9 al 13 gennaio 2025, 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 2024 - 15 gennaio 2025).

Avendo terminato il periodo di congedo di paternità obbligatorio dopo il 31 dicembre 2024, il padre ha diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzabili all'80% della retribuzione, come previsto dalle leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025, se fruiti entro il compimento di 6 anni di età del figlio.

Esempio D)

- Figlio nato il 16 gennaio 2025;

- 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 2025 al 31 ottobre

2025;

- in data 1° giugno 2025 la madre inizia un rapporto di lavoro dipendente e chiede tre mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2025 al 30 settembre 2025.

Alla madre spettano tre mesi indennizzabili all'80% della retribuzione (previsti dalle leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025) in quanto, pur non avendo terminato il congedo di maternità dopo il 31 dicembre 2024, il figlio è nato nel 2025 e, pertanto, il diritto all'elevazione dell'indennità spetta in relazione al rapporto di lavoro dipendente al momento della fruizione del congedo parentale, a prescindere dalla fruizione del congedo di maternità o di paternità.

Alla madre residuano, inoltre, altri due mesi di congedo parentale 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 2025;

- 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° giugno 2025 al 30 giugno 2025;

- il padre non fruisce di congedo parentale;

- la madre in data 1° giugno 2026 inizia un rapporto di lavoro dipendente. Fruisce di tre mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2026 al 30 settembre 2026.

Dei tre mesi di congedo parentale fruiti come lavoratrice dipendente, solo due mesi sono indennizzabili all'80% della retribuzione (dal 1° luglio 2026 al 31 agosto 2026) in quanto rientranti all'interno dei tre mesi non trasferibili previsti dall'articolo 34 del decreto legislativo n. 151/2001. Alla madre residuano altri tre mesi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione.

Esempio F)

- Figlio nato il 20 dicembre 2024;

- madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata con fine periodo di maternità 20 marzo 2025;

- padre lavoratore libero professionista iscritto a una Cassa previdenziale per i liberi professionisti;

- il padre non fruisce di congedo parentale;

- la madre in data 1° giugno 2026 inizia un rapporto di lavoro dipendente. Fruisce di tre mesi di congedo parentale dal 1° luglio 2026 al 30 settembre 2026.

Dei tre mesi di congedo parentale fruiti come lavoratrice dipendente, due mesi sono indennizzabili all'80% (come previsto dalle leggi di Bilancio 2023 e 2024) in quanto il minore è nato nell'anno 2024. Non spetta, invece, l'ulteriore mese indennizzato all'80% della retribuzione (previsto dalla legge di Bilancio 2025) in quanto il minore è nato prima del 1° gennaio 2025 e il congedo di maternità, pur essendo terminato successivamente al 31

dicembre 2024, è riconosciuto alla madre come iscritta alla Gestione separata. Pertanto, il mese dal 1° settembre 2026 al 30 settembre 2026 è indennizzabile al 30%.

Alla madre residuano altri tre mesi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione.

Esempio G)

- Figlio nato il 27 febbraio 2026;

- la madre lavoratrice dipendente di Amministrazione pubblica fruisce di congedo parentale dal 1° giugno 2026 al 30 giugno 2026 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 2026 al 30 giugno 2026, con diritto a tre mesi di congedo indennizzato all'80% (leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025).

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

Si ricorda che le disposizioni previste dal decreto legislativo 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 maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione (cfr. l'art. 1 del decreto legislativo 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 decreto legislativo n. 151/2001.

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 seguenti 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* Multicanale, 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 flusso Uniemens, a partire dal 1° gennaio 2025, riferita ai lavoratori dipendenti del settore privato con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali:

- **"PG4"**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura massima di tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento di cui all'articolo 34, comma 1 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dalla legge n. 207/2024";
- **"PG5"**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura massima di tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento di cui all'articolo 34, comma 1 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dalla legge n. 207/2024".

Si precisa che i congedi di cui ai codici **"PG4"** e **"PG5"** possono essere fruiti nella misura massima di tre mesi per i minori nati dal 1° gennaio 2025 o per i minori nati prima del 1° gennaio 2025 se almeno un genitore lavoratore dipendente ha terminato il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2024.

Inoltre, i medesimi codici **"PG4"** e **"PG5"** sono utilizzati in caso di fruizione dal 1° gennaio 2025 di periodi di congedo (anche residui) di cui ai codici **"PG0"**, **"PG1"**, **"PG2"** e **"PG3"** rispettivamente riferiti ai periodi di congedo parentale in modalità oraria/giornaliera indennizzati in misura dell'80% della retribuzione di cui alle precedenti leggi di Bilancio 2023 e 2024. In tali casi, sulla base delle previsioni normative susseguitesi nel tempo, il congedo in argomento può essere riferito a un periodo complessivo rispettivamente di un mese o massimo di due mesi.

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 la durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

In particolare, per l'evento **"PG4"** con fruizione in modalità oraria devono essere valorizzati nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento i seguenti sottoelementi:

- Elemento **<Lavorato>** = **"S"**, o **"N"** qualora il lavoratore abbini 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 abbini nella giornata di fruizione del congedo un permesso di altro tipo non retribuito;
- Elemento **<CodiceEventoGiorn>** = **"PG4"**;
- Elemento **<NumOreEvento>** = Numero ore fruiti nel giorno (da indicarsi sempre a prescindere dalla presenza o meno di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplina la fruizione oraria);
- Elemento **<EventoGiorn>\<InfoAggEvento>** = Codice fiscale del bambino e **<TipoInfoAggEvento>** con il valore **"CF"**. L'informazione, in caso di adozione o affidamento/collocamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia.

Inoltre, per l'evento "PG4" 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 caso 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 la valorizzazione dell'elemento <**TipoApplCongedoParOre**>.

Per l'evento "PG5" 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**> = "PG5";
- Elemento <**EventoGiorn**>\<**InfoAggEvento**> = "Codice fiscale del bambino" e <**TipoInfoAggEvento**> con il valore "CF". L'informazione, in caso di adozione o affidamento/collocamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia.

Nel caso di lavoratore iscritto al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo o al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi non deve essere compilato l'elemento <Settimana>, ma il solo elemento <Giorno>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale FS o IPOST, e abbinati nella stessa giornata di fruizione del congedo di tipo orario un permesso di altro tipo, nella sezione Fondo speciale i giorni in cui esiste un congedo 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 "2" che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <**TipoCoperturaGiorn**> = "2" vengono espresse 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 congedo con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, in modo da non effettuare la prestazione, l'assenza giornaliera deve essere dichiarata nella sottosezione <**Figurativi**>, il <**TipoCoperturaGiorn**> è = "1" abbinato a <**Lavorato**> = "N".

Inoltre, 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 devono valorizzare all'interno

di **<DenunciaIndividuale>** / **<InfoAggcausaliContrib>** il **<CodiceCausale>** di nuova istituzione **"L331"**, avente il significato di "Conguaglio congedo parentale in misura dell'80% della retribuzione per tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino Art 1 co 217 L.207/04".

Devono essere altresì valorizzati gli elementi sotto riportati:

- elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>**: indicare il codice fiscale del minore;
- attributo **<TipoIdentMotivoUtilizzo>** di **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** = **"CF_PERS_FIS"**;
- elemento **<AnnoMeseRif>**: indicare l'"**AnnoMese**" di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore che si intende conguagliare; la competenza dell'elemento **<AnnoMeseRif>** non può essere antecedente al mese di gennaio 2025;
- elemento **<ImportoAnnoMeseRif>**: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si conferma che i codici evento **"PG4"** e **"PG5"** legati al codice conguaglio **"L331"** devono essere utilizzati a partire dal mese di competenza gennaio 2025.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dagli Uniemens di competenza febbraio 2025 (cedolini di febbraio 2025 elaborati con gli eventi di competenza gennaio 2025).

Si precisa che con decorrenza 1° gennaio 2025 i codici congedo e il codice conguaglio di nuova istituzione sostituiscono i codici già in uso, che possono essere utilizzati solo per le denunce riferite a periodi di competenza antecedenti come di seguito indicato:

- **"PG0"**, avente il significato di "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", per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024;
- **"PG1"**, avente il significato di "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 eventi verificatisi dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2024;
- **"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", per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024;
- **"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", per eventi verificatisi dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024;
- **"L328"**, 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";
- **"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".

Si fa presente, pertanto, che nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino al 31 dicembre 2024, i medesimi devono continuare a utilizzare i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti dal 1° gennaio 2025

devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

Per quanto attiene agli eventi relativi al periodo di competenza da gennaio 2025 a giugno 2025, eventualmente già denunciati con i codici evento e con i codici conguaglio in vigore fino al 31 dicembre 2024, si fa presente che i datori di lavoro devono procedere alla restituzione, nelle denunce con competenza luglio 2025, agosto 2025 e settembre 2025, della prestazione conguagliata in misura inferiore a quella spettante utilizzando il codice in uso "**M047**", che assume il più ampio significato di "Restituzione Congedo Parentale indennizzato al 30%-60%"; contestualmente procedono al conguaglio della prestazione in misura dell'80% utilizzando il nuovo codice conguaglio "**L331**".

Resta inteso che i datori di lavoro devono comunque procedere alla sistemazione degli eventi giornalieri tramite l'utilizzo dell'elemento <**MesePrecedente**> o tramite l'invio flussi di variazione delle denunce individuali.

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

Per comunicare sia i periodi con indennità maggiorata dal 30% all'80% per l'ulteriore mese di cui alla legge di Bilancio 2025 sia quelli per cui è prevista l'elevazione dell'indennità dal 60% all'80% della retribuzione per l'ulteriore mese di congedo parentale introdotto dalla legge di Bilancio 2024, così come previsto dall'articolo 1, comma 217, della legge di Bilancio 2025, i datori di lavoro del settore privato con lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione pubblica devono utilizzare a partire dal mese di gennaio 2025 i seguenti codici Tipo Servizio:

- "**3Z**", avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura massima di tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino di cui all'articolo 34, comma 1 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dalla legge n. 207/2024, fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112";
- "**4A**", avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura massima di tre mesi fino al sesto anno di vita del bambino di cui all'articolo 34, comma 1 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dalla legge n. 207/2024, 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:

- "**3Z**": "**PG4**";
- "**4A**": "**PG5**".

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.

In analogia a quanto previsto per il flusso Uniemens-PosContributiva, da gennaio 2025 non possono essere più utilizzati nel flusso Uniemens/ListaPosPA i seguenti Codici Tipo Servizio:

- "**3T**", avente il significato di "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 fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112";

- **"3U"**, avente il significato di "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 fruiti dai dipendenti delle aziende di cui all'art.20 c.2 del decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112";

- **"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".

Pertanto, qualora già esposti nelle denunce per periodi da gennaio 2025, è necessario trasmettere flussi a correzione utilizzando l'elemento V1, Casuale 5 e l'elemento V1, Casuale 7, Codice Motivo Utilizzo 8 secondo le modalità in uso.

6.2 Pubbliche Amministrazioni con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per le lavoratrici e 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, alla Gestione 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 (TUIR), 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

La rilevazione contabile della misura normativa contenuta nei commi 217 e 218 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025, a favore dei lavoratori dipendenti per i periodi a partire dal 1° gennaio 2025, avviene ai conti in uso GAT30283 (DM) e GAT30284 (pagamento diretto) istituiti con la circolare n. 57/2024, aggiornati nella denominazione come riportato nell'allegata variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Relativamente al pagamento a conguaglio, in linea con quanto espresso nei precedenti paragrafi delle istruzioni operative, le somme anticipate dai datori di lavoro e relative a periodi

antecedenti al 1° gennaio 2025 contraddistinte dai codici conguaglio in uso, sono contabilizzate al conto GAT30283, per il quale si rinvia alle relative istruzioni contabili di cui alla citata circolare n. 57/2024.

Allo stesso conto sono attribuite le somme conguagliate dal datore di lavoro relative ai congedi indennizzati all'80% di competenza dei periodi successivi al 1° gennaio 2025, esperte in Uniemens con il nuovo codice conguaglio "**L331**" secondo le modalità riportate nel precedente paragrafo 5, nonché quelle denunciate nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, ai nuovi codici evento "**3Z**" e "**4A**", secondo quanto esposto nel precedente paragrafo 6.

La contabilizzazione del recupero di quanto già conguagliato al 30% e al 60% della retribuzione, evidenziato in dichiarazione con il codice noto "**M047**", avviene al conto in uso PTP24031.

Ai fini del pagamento diretto dell'indennità in argomento si rinvia parimenti alle istruzioni contabili di cui alla circolare n. 57/2024 e ai conti con la medesima istituiti e movimentati per il tramite delle procedure automatizzate di liquidazione, opportunamente aggiornati secondo il disposto della nuova normativa.

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.

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga