



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

FEDERAZIONE **A**UTONOMA
BANCARI **I**TALIANI
Segreteria di
Coordinamento Gruppo
UniCredit

info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org



Copyright: auriekaki/123rf.com

GENITORALITÀ E DINTORNI

MATERNITÀ, PATERNITÀ E CARE GIVERS

Aggiornamento periodico su novità normative ed aziendali

A cura di Gisella Protti
Componente Coordinamento Fabi Gruppo Unicredit

In questo numero:

Maternità

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE MAMME LAVORATRICI CHE RIENTRANO DALLA MATERNITÀ2

Maternità e Paternità

CONGEDI PARENTALI4

Rilascio degli aggiornamenti procedurali per la presentazione delle domande di congedo come modificate dal decreto legislativo 30 giugno 2022 nr. 1054

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE MAMME LAVORATRICI CHE RIENTRANO DALLA MATERNITÀ

Riportiamo una importante previsione della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (art.1 comma 137) che ha introdotto in via sperimentale per il 2022 una **novità a sostegno delle mamme, ossia una riduzione della quota dei contributi previdenziali a carico delle madri lavoratrici del settore privato pari al 50%, della durata di un anno.**

Tale riduzione **decorrerà dalla data del rientro sul posto di lavoro** dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità o, nel caso in cui aveste fruito anche del congedo parentale, dalla data di rientro al lavoro al termine dell'astensione facoltativa.

L'INPS, con [circolare del 19 settembre 2022 n. 102](#), ne ha disciplinato la fruizione, integrandola con il successivo [messaggio 4042 del 9 novembre 2022](#). Vediamone insieme i contenuti e le indicazioni operative aziendali al riguardo:

- **Chi potrà usufruirne?**

Tutte le mamme lavoratrici del settore privato, indipendentemente dalla tipologia del contratto (tempo indeterminato, determinato, apprendistato, lavoro domestico o intermittente) e dal regime orario (full time o part time).

- **Quali i requisiti necessari?**

Per poterne fare richiesta è necessario avere usufruito del congedo obbligatorio di maternità e, laddove la lavoratrice usufruisca anche dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura trova la sua applicazione alla data del rientro effettivo al lavoro. Inoltre, la circolare stabilisce che l'esonero contributivo spetta alla lavoratrice anche in caso di provvedimento di interdizione post partum (ai sensi dell'art. 17 del Testo Unico sulla maternità), al rientro da detto periodo. In tutti i casi il rientro nel posto di lavoro deve avvenire entro il 31 dicembre 2022.

- **Cosa prevede la misura?**

L'esonero è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice per una durata massima di dodici mensilità a partire dalla data di effettivo rientro al lavoro, al termine del periodo di congedo (obbligatorio o parentale) o dall'interdizione post partum.

- **Cosa accade alla pensione futura?**

Lo sgravio non produce alcuna penalizzazione sulla futura pensione.

- **C'è compatibilità nel caso si usufruisca di altre agevolazioni?**

La riduzione della quota dei contributi previdenziali per le neomamme è cumulabile con il bonus contributivo dello 0,8% sui contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, introdotto dalla legge di Bilancio 2022 ed incrementato dell'1,2% con il Decreto Aiuti- bis. Pertanto, laddove vi siano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della neomamma sarà ridotta dello 0,50% e sulla parte restante si applicherà l'ulteriore riduzione.

- **Come si richiede l'esonero?**

Spetta al datore di lavoro inoltrare la richiesta per conto della lavoratrice all'INPS. **In data 17 novembre l'azienda con comunicazione a portale ha fatto sapere che non necessita da**



parte della lavoratrice alcuna richiesta in forma scritta, ma è fondamentale che avvenga la tempestiva segnalazione di presenza/assenza in people focus che permette di accertare l'avvenuto ritorno al lavoro.

La segnalazione è infatti propedeutica ad ottenere l'autorizzazione da parte dell'INPS alla concessione del beneficio in busta paga (compresi eventuali conguagli).

NEW

- **Quando si attiverà la misura in busta paga?**

Non appena possibile a seguito dell'autorizzazione da parte dell'Inps.

NEW

- **Cosa accade se al termine del congedo si attivano altre cause di assenza dal lavoro (esempio: congedo facoltativo, ferie, permessi, ex festività, malattia?)**

Le possibilità sono due:

- 1) Se ciò avviene senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio ci sarà lo slittamento in avanti dell'inizio di decorrenza dell'esonero (che deve sempre avvenire entro il 31 dicembre 2022)

Esempio:

Termine del congedo obbligatorio 20 maggio

Inizio del congedo facoltativo 21 maggio, termine 21 settembre

Rientro effettivo sul posto di lavoro 22 settembre

Data di decorrenza esonero 22 settembre

- 2) Se al contrario è avvenuto il rientro effettivo in azienda della lavoratrice al termine del congedo obbligatorio (o facoltativo se senza soluzione di continuità dal congedo parentale) e vi sono in seguito altri periodi di assenza non contigui (per facoltativa ancora in essere, o ferie, o malattia), la data da cui viene calcolato l'esonero è quella del rientro originario.

Esempio:

Termine del congedo obbligatorio 10 aprile

Rientro effettivo sul posto di lavoro 11 aprile

Inizio del congedo facoltativo 1giugno, termine 1agosto

Ferie dal 2 agosto al 31 agosto

Data di rientro al lavoro 1settembre

Data di decorrenza esonero 11 aprile (perché i successivi periodi di assenza non sono avvenuti in continuità)

NEW

- **Cosa accade se cambio lavoro?**

Se avviene un cambio di datore di lavoro in seguito al rientro dall'astensione per maternità si possono verificare due situazioni differenti:

- 1) Nel caso di soluzione di continuità fra un rapporto e l'altro (esempio dimissioni-assunzione) l'esonero non può più essere riconosciuto, venendo meno nella nuova realtà lavorativa il presupposto per la sua concessione , ossia il rientro dalla maternità.
- 2) Nel caso in cui NON vi sia soluzione di continuità (per esempio, cessione di ramo di azienda) poiché il nuovo datore di lavoro subentra nei diritti e negli obblighi del precedente ed è effettivamente una prosecuzione del rapporto di lavoro, si mantiene anche il diritto all'esonero.

CONGEDI PARENTALI

Rilascio degli aggiornamenti procedurali per la presentazione delle domande di congedo come modificate dal decreto legislativo 30 giugno 2022 nr. 105

In data 8 novembre 2022 con [messaggio 4025](#) l'INPS ha comunicato il rilascio degli aggiornamenti della procedura che consente di inserire le domande di congedo parentale con i miglioramenti introdotti dalla nuova legislazione in termini di conciliazione tempi di vita lavoro.

Le richieste possono quindi essere presentate sul sito, e potranno riguardare anche periodi di astensione precedenti la data della domanda, purché siano stati fruiti tra la data di entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022 (13 agosto 2022) e la data di pubblicazione del messaggio INPS (8 novembre 2022).

Qual è la tempistica di presentazione della domanda? La richiesta deve essere inserita prima del periodo di fruizione o, come limite massimo, il giorno di inizio dell'astensione.

E se ho già presentato domanda prima degli aggiornamenti procedurali cosa accade? Per tutti i periodi di congedo già presentati a partire dal 13 agosto non occorre reiterare la domanda, resta valida.

E per quanto riguarda il congedo facoltativo del padre (articolo 4, comma 24, lettera a della legge 28 giugno 2012, n. 92)? Anche in questo caso è possibile presentare domande per periodi fruiti prima del 13 agosto 2022.

Come sempre restiamo a disposizione tramite le strutture territoriali FABI competenti per le vostre necessità e richieste di informazione/chiarimenti in merito.

