



FIRST CISL

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

Approfondimento FIRST CISL

Agevolazione contributiva per lavoratrici madri e novità per la domanda di astensione obbligatoria di maternità flessibile o posticipata

Riferimenti normativi

Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di bilancio 2022) pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 310 del 31/12/2021; Circolare Inps n. 102 del 19/09/2022; Legge 8 marzo 2000 n. 53 pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 60 del 13 marzo 2000; Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 96 del 26 aprile 2001); Circolare INPS n. 106 del 29 settembre 2022

06 ottobre 2022

Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri

La Legge di Bilancio, ha previsto all'articolo 1, comma 137, in via sperimentale per l'anno 2022, il riconoscimento di un esonero contributivo nella misura del 50% sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri, dipendenti del settore privato.

Secondo la norma, resterà invariata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero viene riconosciuto per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data di rientro dal periodo di congedo obbligatorio di maternità e, anche nel caso in cui la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, a condizione che questo avvenga entro il 31 dicembre 2022.

Un beneficio che, per la prima volta, non incide sul costo del lavoro ma è volto unicamente ad **incrementare la retribuzione netta spettante alla dipendente**, senza alcun aggravio per le aziende.

Ricordiamo che la decontribuzione è solo una delle misure previste dalla Legge di Bilancio per promuovere la parità di genere. Nel ventaglio delle iniziative dedicate all'occupazione femminile, la sopracitata Legge ha previsto anche l'incremento della dotazione del Fondo per la parità salariale da impiegare in azioni positive per il sostegno all'occupazione femminile, attraverso la definizione di procedure per la certificazione della parità di genere.

Destinatarie

Le destinatarie dell'esonero contributivo del 50% sono:

- tutte le lavoratrici madri dipendenti del settore privato, anche se la datrice o il datore di lavoro non è imprenditrice/imprenditore. Sono comprese anche le lavoratrici del settore agricolo;
- tutte le lavoratrici madri dipendenti del settore privato come descritto al punto precedente, sia a tempo determinato che indeterminato, compresi quelle con contratto di lavoro part-time, con contratto di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente;
- l'esonero è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142, nonché alle assunzioni a scopo di somministrazione.

IMPORTANTE

Il rapporto di lavoro può già sussistere al 1° gennaio 2022 (data di entrata in vigore della misura) o può essere anche stato attivato successivamente. Il beneficio spetta per la durata di **un anno dal rientro al lavoro della lavoratrice al termine del congedo obbligatorio di maternità**, quindi, al termine dei cinque mesi di astensione obbligatoria dal lavoro.

L'esonero contributivo si applica anche nel caso in cui la lavoratrice decida di fruire del congedo di maternità facoltativo (congedo parentale) oppure qualora il rientro avvenga al termine del periodo di interdizione post partum (di cui all'articolo 17 del Testo unico sulla maternità) come indicato nella relativa Circolare.

In ogni caso il rientro deve avvenire, perentoriamente, entro il 31 dicembre 2022.

Misura e durata

In via sperimentale per l'anno 2022, viene riconosciuto **uno “sconto” del 50% sul versamento dei contributi previdenziali** a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero spetta per la **durata massima di 12 mesi**, a decorrere dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della dipendente nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo obbligatorio di maternità e comunque, “laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro”, che deve avvenire, lo ricordiamo, entro il 31 dicembre 2022.

Cumulabilità con altre agevolazioni

Poiché l'esonero trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, **la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato** e non è pertanto soggetto all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

La misura è **cumulabile con gli esoneri contributivi** previsti dalla legislazione vigente relativi alla contribuzione a carico del datore di lavoro, pertanto, è **cumulabile con l'esonero contributivo di 0,8 punti percentuali** previsto dalla

Approfondimento FIRST CISL

Legge di bilancio 2022 (quest'ultimo si applica sul restante 50 per cento dei contributi dovuti dalle lavoratrici).

L'agevolazione è cumulabile con il taglio del cuneo fiscale previsto dal Decreto Aiuti bis, **per cui per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022** l'esonero dello 0,8 per cento è incrementato di **1,2 punti percentuali**.

Come richiedere l'esonero

Le datrici e i datori di lavoro potranno richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo inoltrando all'INPS istanza di attribuzione dell'apposito **codice di autorizzazione**.

L'Inps competente per territorio provvederà ad attribuire il codice di autorizzazione alla posizione contributiva dopo aver verificato la spettanza dell'esonero, ossia la natura privatistica del rapporto di lavoro e l'effettivo rientro della lavoratrice madre in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

Il codice di autorizzazione verrà attribuito a decorrere dal mese di rientro della lavoratrice e per la durata di 12 mesi.

ATTENZIONE

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di **gennaio 2022 al mese di giugno 2022**, le datrici e i datori di lavoro ammesse/i al beneficio dovranno trasmettere, per le lavoratrici interessate, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento entro i termini previsti per il terzo periodo di emissione 2022, **cioè il 30 novembre 2022**.

Per il recupero dell'incentivo dei mesi di **luglio, agosto e settembre 2022**, per i quali il relativo periodo di trasmissione non è ancora scaduto, deve essere inviato il flusso completo sempre **entro il 30 novembre 2022**. L'INPS precisa nella circolare che *"nel caso in cui il flusso sia stato già inviato, il flusso completo annulla e sostituisce il flusso inviato in precedenza"*.

Nuove regole per la fruizione del congedo di maternità

Le novità, che si applicheranno sia alle **lavoratrici dipendenti** che a quelle iscritte alla gestione separata, sono contenute nella **Circolare INPS n. 106 del 29 settembre 2022**, che **cambia le regole** per fruire del **congedo di maternità**:

- **dopo l'ottavo mese**
- oppure **interamente dopo il parto**.

In ambedue i casi resta per la lavoratrice l'onere di dover acquisire la **documentazione sanitaria** che legittima il rinvio del periodo di fruizione del congedo di maternità.

Non sarà però più necessario inviare la documentazione tramite **raccomandata** alla sede INPS territorialmente competente, ma **basterà consegnarla alla propria datrice o al proprio datore di lavoro** o committente.

La sentenza della Corte di Cassazione n. 10180/2013 chiarisce, infatti, che gli aspetti connessi alla verifica della documentazione sanitaria non devono incidere sugli aspetti indennitari della maternità, di competenza dell'INPS, ma solo sulle eventuali responsabilità dell'impresa o del committente.

Viene meno anche la necessità di produrre all'INPS la dichiarazione della datrice o del datore di lavoro relativa alla non obbligatorietà della figura della medica o del medico responsabile della **sorveglianza sanitaria sul lavoro**.

IMPORTANTE

L'INPS continuerà ad effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e verificherà:

1. che la data di inizio del congedo di maternità, comunicata dalla lavoratrice nella domanda telematica di congedo di maternità, sia all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza oppure che la data di inizio del congedo di maternità comunicata dalla lavoratrice coincida con la data presunta del parto o con la data effettiva del parto, oppure, qualora non coincida con nessuno dei predetti eventi, che la data ricada all'interno del periodo di *ante partum*, da cui decorrono i cinque mesi di congedo di maternità;
2. l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità o nel periodo tra l'inizio dell'ottavo mese di gestazione e la data di inizio del congedo di maternità fruito esclusivamente dopo il parto;

3. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (articolo 17, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
4. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (articolo 17, comma 2, lettere b) e c), del decreto legislativo n. 151/2001);

Maternità “flessibile”

In caso di utilizzo del **congedo di maternità dal mese che precede** la data presunta del parto, la documentazione sanitaria dovrà essere acquisita nel corso del settimo mese di gravidanza e dovrà essere presentata all'azienda.

Viene, infatti, meno l'obbligo di invio tramite raccomandata all'INPS e **basterà indicare nella domanda** telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della flessibilità, inserendo il numero dei giorni.

Resta da inviare esclusivamente il **certificato telematico di gravidanza**, adempimento che è effettuato dalla medica o dal medico che si occupano della certificazione .

ATTENZIONE

L'INPS si limiterà ad effettuare i controlli sui requisiti di accesso alla fruizione flessibile del congedo.

Rimane valida la regola in base alla quale la malattia insorta durante l'ottavo mese di gravidanza comporta l'inizio in automatico del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Maternità “posticipata”

Le semplificazioni riguardano anche la domanda di congedo di maternità dopo il parto: l'adempimento dell'invio tramite raccomandata all'INPS della documentazione sanitaria viene meno anche in caso di opzione per l'utilizzo dei **cinque mesi di congedo di maternità dopo il parto**.

Fermo restando l'obbligo di acquisire la documentazione sanitaria nel corso del settimo mese di gravidanza, la stessa dovrà essere **consegnata alla datrice o al datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza**.

Approfondimento FIRST CISL

La documentazione sanitaria che certifica la possibilità di proseguire con l'attività lavorativa dovrà essere rilasciata dalla medica o dal medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, nonché, dove previsto, dalla medica o dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Le certificazioni sanitarie dovranno inoltre individuare chiaramente il **termine fino a quando è consentito alla lavoratrice di proseguire la propria attività**, se fino alla data presunta del parto o fino all'evento del parto.

La lavoratrice dovrà quindi continuare ad inviare domanda di congedo di maternità all'INPS, indicando la volontà di volerne fruire esclusivamente dopo il parto e inserendo il termine contenuto nell'attestazione medica, senza però allegare la relativa documentazione sanitaria.

ATTENZIONE

L'INPS si limiterà ad effettuare i controlli sui requisiti di accesso alla fruizione esclusiva dopo il parto.

Anche in caso di richiesta del congedo di maternità interamente dopo il parto, la malattia che precede la data dello stesso o la data presunta, farà partire automaticamente il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Resta inoltre la facoltà per la lavoratrice di rinunciare alla possibilità di astenersi dal lavoro interamente dopo il parto, inviandone comunicazione all'INPS. Dalla data della stessa decorrerà il congedo obbligatorio di maternità.

Roma, 6 ottobre 2022

