

Indennità di maternità/paternità e congedo parentale per gli autonomi

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 22 Novembre 2018

Analisi delle novità introdotte dal cosiddetto “Jobs Act dei lavoratori autonomi” in merito all’indennità di maternità o paternità e congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata. Il diritto all’indennità di maternità o paternità si applica a prescindere dall’effettiva astensione lavorativa. Mentre sul fronte del congedo parentale, il Jobs Act dei lavoratori autonomi ha previsto nuove modalità di utilizzo dell’istituto stesso. Le istruzioni per la corretta applicazione dei predetti istituti

Con la [Circolare n. 109 del 16 novembre 2018](#), l’INPS ha riepilogato le novità introdotte dal c.d. “Jobs Act dei lavoratori autonomi” – disciplinato dalla L. 22 maggio 2017, n. 81 – in merito all’[indennità di maternità o paternità](#) e congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all’art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335. Per quanto concerne l’indennità di maternità o paternità, le novità legislative intervengono nel corpus normativo del T.U. maternità/paternità (D.Lgs. 23 marzo 2001, n. 151), integrando l’art. 64, comma 2. In particolare, dal 14 giugno 2017, il diritto all’indennità di maternità o paternità si applica a prescindere dall’effettiva astensione lavorativa. Mentre sul fronte del congedo parentale, il Jobs Act dei lavoratori autonomi all’art. 8, commi 4, 5, 6, 7 e 8 ha previsto nuove modalità di utilizzo dell’istituto stesso. Con il presente contributo si illustrano dettagliatamente le istruzioni fornite dall’INPS per la corretta applicazione dei predetti istituti.

Jobs Act autonomi

Al fine di garantire un’adeguata tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e di favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato, il c.d. “**Jobs Act dei lavoratori autonomi**” ([L. 22 maggio 2017, n. 81](#)) ha introdotto rilevanti modifiche in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. 23 marzo 2001, n. 151, che vengono di seguito analizzate.

Indennità di maternità e paternità per autonomi

A decorrere dal 14 giugno 2017, per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla [Gestione separata](#) INPS (sia parasubordinati che liberi professionisti) la tutela della maternità c.d. obbligatoria **non è più condizionata**, a differenza del previgente regime normativo, **all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa**. Infatti, la riforma prevede che la prestazione si applica sia agli eventi "parto" sia alle adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

Naturalmente per accedere all'indennità di maternità o paternità continua ad essere necessario il possesso del requisito contributivo delle **tre mensilità nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile**. Non risulta invece più necessario, ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità, produrre le dichiarazioni di astensione dall'attività lavorativa. Pertanto, la percezione dei compensi nel periodo di corresponsione dell'indennità di maternità o paternità **non preclude l'erogazione dell'indennità stessa**.

Alla luce dell'entrata in vigore del Jobs Act autonomi, si è creato una sorte di regime transitorio per cui le domande di indennità che hanno ad oggetto periodi di congedo di maternità o paternità ricadenti interamente o parzialmente nel periodo di vigenza del Jobs Act autonomi devono essere gestite nel seguente modo:

- i periodi di congedo di maternità o paternità **iniziati in data coincidente o successiva al 14 giugno 2017**, devono essere indennizzati, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa;
- i periodi di congedo di maternità o paternità **conclusi prima del 14 giugno 2017**, non sono indennizzati a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Tali periodi, pertanto, sono indennizzati solo a fronte dell'effettiva astensione;
- infine, sono indennizzati i periodi di congedo di maternità o paternità **in corso di fruizione alla data del 14 giugno 2017**. Per i giorni antecedenti alla predetta data l'indennizzo si ha solo in caso di accertata astensione dal lavoro. Mentre i giorni successivi all'entrata in vigore della riforma devono essere indennizzati a prescindere dall'accertamento di tale astensione.

Congedo parentale per autonomi

Per quanto concerne le nuove modalità di fruizione del congedo parentale, il Jobs Act dei lavoratori autonomi all'art. 8, co. 8 ha abrogato il settimo e l'ottavo periodo dell'articolo 1, co. 788, della L. 27

dicembre 2006, n. 296. In particolare:

- i mesi di congedo parentale fruibili dalle lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, **umentano da tre a sei mesi**;
- è stato inoltre ampliato **da uno a tre anni** di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore (in caso di adozioni o affidamenti preadottivi) l'arco temporale di fruizione del congedo parentale.

I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di **sei mesi**.

Pertanto, l'Istituto previdenziale continuerà a far dichiarare al soggetto richiedente i periodi di congedo fruiti da sé stesso o dall'altro genitore in una cassa o gestione non amministrata dall'INPS.

Si rammenta che le nuove disposizioni non prevedono la possibilità per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di fruire del congedo parentale non indennizzato. Pertanto, possono verificarsi le seguenti fattispecie:

- se il padre lavoratore dipendente ha fruito di 4 mesi di congedo parentale indennizzato, alla madre iscritta alla Gestione separata residua la possibilità di fruire di 2 mesi di congedo parentale;
- se il padre non fruisce del congedo parentale e la madre ha fruito di 4 mesi di congedo parentale indennizzato come lavoratrice iscritta alla Gestione separata, divenendo successivamente lavoratrice dipendente, potrà fruire di altri 2 mesi di congedo parentale indennizzato;
- se la madre è genitore solo ed ha fruito, in qualità di lavoratrice iscritta alla Gestione separata, di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, divenendo successivamente lavoratrice dipendente, potrà fruire di ulteriori 4 mesi di congedo parentale.

Si ricorda che i lavoratori iscritti alla Gestione separata possono fruire del congedo parentale anche in **misura frazionata a mesi o a giorni**, secondo le regole di conteggio dei giorni, festivi e feriali, applicate ai lavoratori dipendenti.

Fruizione del congedo parentale indennizzato entro il primo anno di vita

Per quanto concerne il congedo parentale **indennizzato e fruito nel primo anno di vita** (o dall'ingresso in famiglia/Italia) il periodo di riferimento all'interno del quale devono essere state accreditate le tre mensilità di contribuzione è il medesimo che si prende a riferimento per l'accertamento del diritto all'indennità di maternità o paternità.

Pertanto, il lavoratore o la lavoratrice iscritti alla Gestione Separata INPS possono fruire del congedo parentale nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore nel caso in cui abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

Si ricorda, a tal proposito, che **non trova applicazione il principio di automaticità delle prestazioni** ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale, che continua quindi ad essere riconosciuto a condizione che sussista il versamento effettivo delle tre mensilità di contribuzione nel periodo di riferimento.

Fruizione del congedo parentale indennizzato dopo il primo ed entro il terzo anno di vita

In riferimento alla **fruizione del congedo parentale indennizzato**, essa è effettuata dopo il primo e fino al terzo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore, il trattamento economico è corrisposto solamente a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Pertanto, in tale fattispecie, il requisito contributivo non è più legato a quello sulla base del quale si riconosce il diritto all'indennità di maternità o paternità, ma viene accertato in occasione di ciascuna richiesta di indennità di congedo parentale.

Al riguardo si precisa quanto segue:

- la novella normativa modifica sostanzialmente la natura del congedo parentale dei padri iscritti alla Gestione separata, **trasformandola da diritto derivato dalla madre in un diritto autonomo**, di cui i padri possono fruire dalla nascita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore, entro i limiti individuali e di coppia sopra menzionati;
- i genitori che abbiano avuto titolo all'indennità di maternità o paternità in virtù dell'automaticità delle prestazioni (per contribuzione dovuta ma non versata), possono fruire del congedo parentale **a condizione che abbiano versato tre mensilità** con contribuzione maggiorata nei dodici mesi antecedenti il periodo di congedo parentale richiesto nella domanda;
- il genitore iscritto alla Gestione separata che, al momento dell'entrata in vigore della norma, abbia figli nati o adottati/affidati da più di un anno può fruire di tutto il periodo di congedo parentale o della parte residua, **fino ad un massimo di sei mesi**, entro i tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore. Ad esempio, la lavoratrice con un figlio di due anni, che abbia fruito di tre mesi di congedo parentale nel primo anno di vita dello stesso, può presentare domanda per ulteriori tre mesi di congedo parentale se in possesso del requisito contributivo delle tre mensilità

effettivamente versate con contribuzione maggiorata nei dodici mesi antecedenti il periodo di congedo parentale che intende richiedere.

Antonella Madia

22 novembre 2018