

OGGETTO: **ISCRITTI IN VIA ESCLUSIVA ALLA GESTIONE SEPARATA INPS**
AMPLIAMENTO DELLE TUTELE IN CASO DI MALATTIA, DEGENZA OSPEDALIERA,
CONGEDO DI MATERNITÀ/PARENTALE: ULTERIORI ISTRUZIONI DELL'ISTITUTO
DI PREVIDENZA

Al fine di ampliare le tutele riconosciute ai soggetti iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS (ex art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995) e non titolari di pensione, il d.l. n. 101/2019 – recante “*Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*”, entrato in vigore il 5 settembre 2019 e convertito, con modificazioni, in legge 2 novembre 2019, n. 128 – ha previsto (CONFIMI ROMAGNA NEWS 22/2019) che:

- 1) l'indennità giornaliera di malattia, di degenza ospedaliera, il congedo di maternità e quello parentale (CONFIMI RAVENNA NEWS 12/2013, API INDUSTRIA NOTIZIE 1/2008; 5, 13 e 26 del 2007) spettino a condizione che, nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento o del periodo indennizzabile, nei loro confronti risulti attribuita almeno **una mensilità – non più tre** come richiesto fino al 4 settembre 2019 – della contribuzione dovuta alla stessa Gestione separata;
- 2) la misura dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100 %, con conseguente aggiornamento (anche) dell'importo dell'indennità giornaliera di malattia. In particolare:
 - l'indennità per degenza ospedaliera è pari al 16%, al 24% o al 32% (le aliquote previgenti erano, rispettivamente, dell'8, 12 e 16 %) dell'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo previsto nell'anno di inizio della degenza, a seconda della contribuzione attribuita nei 12 mesi precedenti il ricovero: da uno a quattro mesi di contributi, il 16%; da cinque a otto mesi di contributi, il 24%; da nove a dodici mesi di contributi, il 32%;
 - l'indennità di malattia è pari, invece, all'8%, al 12% o al 16% (le aliquote previgenti erano, rispettivamente, del 4, 6 e 8 %) dell'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo previsto nell'anno di inizio della malattia, a seconda della contribuzione attribuita nei 12 mesi precedenti la stessa: da uno a quattro mesi di contributi, l'8%; da cinque a otto mesi di contributi, il 12%; da nove a dodici mesi di contributi, il 16%.

L'Istituto di Previdenza, di conseguenza, con la circolare:

- a) n. 141 del 19 novembre 2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 23/2019), ha illustrato le citate novità normative e rinviato, per quanto non diversamente specificato, alle istruzioni già fornite in materia con la circolare n. 77/2013 (riportata su CONFIMI RAVENNA NEWS 12/2013);
- b) n. 71 del 3 giugno 2020, ha fornito le seguenti, ulteriori “*istruzioni operative*” circa le disposizioni previste dal decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101 e precisato che, per quanto dalla stessa non modificato, rimangono salve quelle indicate nei provvedimenti amministrativi richiamati alla lettera a) che precede.

«2. Diritto all'indennità di maternità o paternità

La disposizione in esame, che interessa la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (sia parasubordinati che liberi professionisti), prevede che l'indennità di

maternità o paternità non sia più condizionata alla sussistenza, in capo al soggetto richiedente - sul cui compenso è stata applicata l'aliquota piena (ad esempio, per l'anno 2019 l'aliquota del 33,72% per i parasubordinati privi di DIS-COLL, oppure l'aliquota del 25,72% per i professionisti) - del requisito contributivo di tre mensilità, nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile, bensì all'attribuzione di una sola mensilità della contribuzione dovuta alla predetta Gestione.

Resta, quindi, invariato:

- il periodo di riferimento dei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile all'interno del quale deve essere riscontrata la singola mensilità di contribuzione accreditata;
- la necessità che la mensilità di contribuzione sia stata calcolata con aliquota piena;
- l'applicazione dell'automaticità delle prestazioni prevista dall'articolo 64-ter del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. In forza di tale disposizione viene garantito il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità o paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione separata, anche nel caso di mancato versamento del contributo mensile da parte del committente. Si ricorda che l'automaticità delle prestazioni non trova applicazione in favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata che sono responsabili dell'adempimento dell'obbligazione contributiva, quali, ad esempio, i liberi professionisti iscritti alla Gestione stessa (cfr. la circolare n. 42/2016).

La riforma si applica sia agli eventi "parto" sia alle adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

Si ricorda che l'erogazione dell'indennità di maternità o paternità degli iscritti alla Gestione separata non è più condizionata all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa (cfr. la circolare n. 109 del 16 novembre 2018).

2.1 Effetti della nuova previsione sull'indennità di maternità o paternità

In conseguenza della novella legislativa sono indennizzabili, sulla base dell'unica mensilità di contribuzione, i periodi di maternità o paternità iniziati in data coincidente o successiva al 5 settembre 2019 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 101/2019).

Sono altresì interamente indennizzabili, secondo i medesimi presupposti, i periodi di maternità o paternità parzialmente ricadenti nella vigenza del citato decreto-legge.

Non possono, invece, essere indennizzati sulla base di una mensilità di contribuzione i periodi di maternità o paternità che si sono conclusi prima del 5 settembre 2019; tali periodi pertanto sono indennizzati in presenza dei tre mesi di contribuzione nei dodici mesi di riferimento.

3. Diritto al trattamento economico per congedo parentale

La modifica normativa in esame produce conseguenze anche sul requisito contributivo per la fruizione del congedo parentale che si riduce, quindi, da tre ad una mensilità di contribuzione versata con aliquota piena nei dodici mesi antecedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile.

Conseguentemente, alla luce del combinato disposto dell'articolo 8, commi 4, 5 e 6, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e della novella normativa di cui al citato articolo 1, comma 1, lettera b), del decreto-legge n.101/2019, si forniscono le seguenti indicazioni:

- a) la fruizione del congedo parentale effettuata nei primi tre anni di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore, deve essere indennizzata solamente a condizione che risulti effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Si ricorda che l'automaticità delle prestazioni di cui all'articolo 64-ter del D.lgs n. 151/2001 non opera mai per la fruizione del congedo parentale;
- b) qualora il congedo parentale sia fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo di cui al precedente punto a), l'indennità può comunque essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa. Ne consegue che:
 1. se il periodo di maternità o paternità ricade totalmente nel periodo anteriore all'entrata in vigore del citato decreto-legge n. 101/2019, dovrà essere accertato il requisito contributivo delle tre mensilità di contribuzione effettivamente versate con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di maternità o paternità;
 2. se, invece, il periodo di maternità o paternità ricade parzialmente o totalmente dopo l'entrata in vigore del citato decreto-legge n. 101/2019, dovrà essere accertato il requisito contributivo di una mensilità di contribuzione effettivamente versata con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di maternità o paternità.

In relazione ai precedenti punti 1 e 2, si ricorda che l'erogazione dell'indennità di maternità o paternità in applicazione dell'automaticità delle prestazioni non consente mai il riconoscimento del diritto all'indennità di congedo parentale.

3.1 Effetti della nuova previsione sul congedo parentale

In relazione ai periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 101/2019 (5 settembre 2019), il riconoscimento dell'indennità rimane subordinato all'accertamento che risultino effettivamente versate tre mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi antecedenti il periodo indennizzabile.

Di contro, per i periodi di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore del citato decreto, il riconoscimento dell'indennità è subordinato all'effettivo versamento di una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi antecedenti il periodo indennizzabile.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere divise e istruite secondo le indicazioni di cui ai precedenti capoversi.

4. Finanziamento del maggior onere

Ai maggiori oneri derivanti dalle nuove disposizioni sopra citate si provvede secondo le indicazioni contenute nell'articolo 3 del decreto-legge n. 101/2019, che si riporta qui di seguito:

“1. Ai maggiori oneri derivanti dalle previsioni di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b) e di cui all'articolo 2, valutati in 5,3 milioni di euro nel 2019, 10,7 milioni di euro nel 2020, 10,9 milioni di euro nel 2021, 11,1 milioni di euro nel 2022, 11,3 milioni di euro nel 2023, 11,4 milioni di euro nel 2024,

11,6 milioni di euro nel 2025, 11,7 milioni di euro nel 2026, 11,9 milioni di euro nel 2027, 12,1 milioni di euro nel 2028 e 12,3 milioni di euro annui a decorrere dal 2029, si provvede:

- a) quanto a 5,3 milioni di euro nel 2019, 10,9 milioni di euro nel 2021, 11,1 milioni di euro nel 2022, 11,3 milioni di euro nel 2023, 11,4 milioni di euro nel 2024, 11,6 milioni di euro nel 2025, 11,7 milioni di euro nel 2026, 11,9 milioni di euro nel 2027, 12,1 milioni di euro nel 2028 e 12,3 milioni di euro annui a decorrere dal 2029 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- b) quanto a 10,7 milioni di euro nel 2020 mediante corrispondente riduzione del Fondo nazionale per le politiche sociali, di cui all'articolo 20 della legge 8 novembre 2000, n. 328".

5. Istruzioni contabili

La nuova normativa, contenuta nel decreto-legge n. 101/2019, convertito dalla legge n. 128/2019, che dispone la riduzione del requisito contributivo, da tre mesi ad un mese, necessario per l'accesso alle tutele della maternità per le lavoratrici e i lavoratori non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ha effetti ai soli fini amministrativi. Pertanto, con riferimento alle rilevazioni contabili degli eventi oggetto della presente circolare, permangono i conti e le istruzioni fornite con le precedenti circolari n. 66 del 20/04/2018 e n. 109 del 16/11/2018, alle quali si fa espresso rinvio.

6. Regime fiscale

Ai sensi dell'articolo 6 del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600 (TUIR), l'indennità in argomento, percepita in sostituzione di una delle categorie di reddito ivi indicate, costituisce reddito della stessa categoria di quello sostituito. Ne consegue che, all'atto del pagamento, l'Istituto effettuerà, ove dovuta, la ritenuta alla fonte ai sensi degli articoli 23 e 24 del TUIR, con applicazione delle aliquote previste dall'articolo 11 del TUIR, ovvero quella prevista dall'articolo 25 del medesimo Testo Unico, se trattasi di indennità in sostituzione del reddito di lavoro autonomo. Vengono riconosciute le detrazioni di imposta previste dall'articolo 13 del TUIR e, se richieste, le eventuali detrazioni per carichi di famiglia di cui all'articolo 12 del TUIR. Con particolare riguardo alle indennità corrisposte ai soggetti che applicano il regime forfettario di cui all'articolo 1, commi da 54 a 89, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, l'intero importo va certificato ai fini fiscali nella Certificazione Unica Analitica (CUA), ma ad essi non si applica la ritenuta d'acconto.»