



Direzione Regionale
Puglia

Guida per la genitorialità Con mamma e papà



Indice

Introduzione

- 01 |** Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione
- 02 |** Indennità di congedo di maternità
e di congedo di paternità alternativo lavoratori dipendenti
- 03 |** Indennità di congedo parentale lavoratori dipendenti
- 04 |** Indennità di maternità e di paternità lavoratori autonomi
- 05 |** Indennità di congedo parentale lavoratori autonomi
- 06 |** Indennità di maternità e di paternità lavoratori gestione separata
- 07 |** Indennità di congedo parentale lavoratori gestione separata
- 08 |** Congedo di paternità obbligatorio
- 09 |** I congedi in breve
- 10 |** Assegno unico universale
- 11 |** Assegno di maternità dei Comuni
- 12 |** Bonus nuovi nati 2025
- 13 |** Incentivi all'occupazione delle donne
- 14 |** ISEE
- 15 |** Il Portale delle Famiglie
- 16 |** La Videoguida AUU

Il tema della genitorialità, in una società che invecchia coinvolge sempre più spesso le Istituzioni in ordine alle azioni concrete da realizzare a beneficio della collettività, considerato che viviamo in un territorio che si contraddistingue per il costante decremento della popolazione.

Questo breve opuscolo, senza pretesa di esaustività, si pone l'obiettivo di fornire uno strumento di facile consultazione per le famiglie.

Nella prima parte della mini-guida sono sinteticamente descritti i benefici erogati da Inps a vantaggio delle famiglie, tra i quali i congedi a tutela della maternità, i congedi parentali indennizzati nel 2025 nella misura dell'80% per tre mesi (commi 217 e 218 dell'articolo 1 della Legge 207/2024) ed il bonus asilo nido per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati.

Nella seconda parte sono descritte ulteriori prestazioni non di secondaria importanza, come l'assegno unico ed universale introdotto con il D.Lgs. n. 230 del 2021 che ha sostituito gli assegni al nucleo familiare riconosciuti ai genitori per i figli a carico, il Bonus nuovi nati 2025 e la normativa in materia di ISEE.

Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione

Cos'è

Il bonus consiste in un contributo di sostegno al reddito introdotto dall' articolo 1, comma 355, della legge 11 dicembre 2016, n. 232.

L'importo del sussidio spetta in base al valore dell'ISEE minorenni relativo al minore per cui si presenta la domanda.

Il bonus è erogato direttamente dall'INPS su domanda del genitore/affidatario che sostiene l'onere della retta.

Le istruzioni relative al bonus nido sono contenute principalmente nella circolare **INPS 14 febbraio 2020, n. 27, nel messaggio 2 marzo 2023, n. 889 nonché nel messaggio 11 marzo 2024, n. 1024.**

La Circolare n. 60 del 20.03.2025 e i successivi Messaggi Hermes n. 1014 del 25 marzo 2025, n. 1165 del 4 aprile 2025 riepilogano, sistemano e integrano le indicazioni fornite nel corso degli anni sulla prestazione e forniscono ulteriori indicazioni per le domande presentate a decorrere dall'anno 2025.

A chi è rivolto

Spetta alle famiglie con figli:

- di età inferiore a tre anni (o che compiano tre anni nell'anno solare);
- che frequentano un asilo nido pubblico o uno privato autorizzato o affetti da gravi patologie croniche certificate. Il genitore può presentare domanda anche dopo il compimento dei tre anni purché entro l'anno solare.

Di seguito, gli importi massimi concessi e i relativi importi mensili in relazione alla data di nascita del bambino e al valore ISEE minorenni; nel calcolo del valore ISEE non si tiene conto degli importi erogati per l'Assegno unico e universale (AUU);

▪ **bambini nati in data antecedente al 1° gennaio 2024:**

- per ISEE minorenni fino a 25mila euro = **3mila euro all'anno** (importo massimo mensile erogabile 272,73 euro al mese per 11 mesi). Per non superare il tetto annuo di 3mila euro per minore, le prime 10 mensilità vengono erogate al massimo dell'importo concedibile (272,73 euro). L'undicesima mensilità è pari a 272,70 euro;

- per ISEE minorenni da 25.001 euro fino a 40mila euro = **2.500 euro all'anno** (importo massimo mensile erogabile 227,27 al mese per 11 mesi). Per non superare il tetto annuo di 2.500 euro per minore, le prime 10 mensilità vengono erogate in misura pari a 227,27 euro) e l'undicesima mensilità a 227,30 euro;
- per ISEE minorenni da 40.001 euro = **1.500 euro all'anno** (importo massimo mensile erogabile 136,37 al mese per 11 mesi). Per non superare il tetto annuo di 1.500 euro per minore, le prime 10 mensilità vengono erogate al massimo dell'importo concedibile (136,37 euro) e l'undicesima mensilità è pari a 136,30 euro;
- **bambini nati dal 1° gennaio 2024**
 - 3.600 euro (dieci rate da 327,27 euro e una da 327,30 euro), nell'ipotesi di ISEE minorenni in corso di validità minore o uguale a 40.000 euro;
 - 1.500 euro (dieci rate da 136,37 euro e una da 136,30 euro) con ISEE minorenni non presente, difforme, discordante, non calcolabile o superiore alla soglia di 40.000 euro.

Cos'è

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità alternativo). Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.

L'obbligatorietà del congedo per le lavoratrici dipendenti è sancita dal Testo Unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che vieta ai datori di lavoro di adibire le donne al lavoro durante il periodo di congedo di maternità.

A chi è rivolto

Il congedo di maternità spetta a:

- lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA;
- apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- disoccupate o sospese, secondo quanto previsto dall'articolo 24 del citato Testo Unico maternità/paternità (TU);
- lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (articolo 63 del TU);
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti), secondo quanto previsto dall'articolo 62 del TU;
- lavoratrici a domicilio (articolo 61 del TU);
- lavoratrici LSU o APU (attività socialmente utili o di pubblica utilità dell'articolo 65 del TU);
- lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico, secondo quanto disposto dagli articoli 2 e 57 del TU.

Come funziona

DECORRENZA E DURATA

Secondo quanto previsto dagli articoli 16 e seguenti del TU, il congedo di maternità ha una durata complessiva di 5 mesi e decorre da **due mesi prima della data presunta del parto** (salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi esclusivamente dopo il parto). Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedenti i due mesi qualora sia disposta **l'interdizione anticipata** su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

Dopo il parto il congedo dura:

- **tre mesi** (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva;
- tre mesi più i **giorni non goduti**, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;
- l'intero periodo di **interdizione prorogata** disposto dell'Ispettorato territoriale del lavoro (quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni).

Il periodo di congedo di maternità può essere articolato diversamente in caso di:

- **flessibilità del congedo** (art. 20 del d.lgs. 151/2001). La lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale – o con esso convenzionato – e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- **facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto** (o dopo la data presunta del parto) ed entro i cinque mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale – o con esso convenzionato – e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148).

In caso di **parto gemellare**, la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di **interruzione di gravidanza** dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità (articolo 16, comma 1 bis del TU, modificato dal decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119).

Secondo quanto previsto dalla legge 4 maggio 1983, n. 184, per l'adozione o l'affidamento preadottivo nazionale di minore il congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

Il **congedo di paternità alternativo** (regolato dagli articoli 28 e seguenti del TU e modificato dall'art. 2 del d.lgs. 105/2022) è riconosciuto quando si verificano eventi che riguardano la madre del bambino e spetta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.** Il padre richiedente, all'atto della compilazione della domanda, indica gli estremi della madre e la data del decesso. La certificazione sanitaria di grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello o a mezzo raccomandata;
- **abbandono del figlio da parte della madre**, da attestare con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** (articolo 337-quater del codice civile), il quale comunica gli elementi identificativi del provvedimento indicando l'autorità giudiziaria, la sezione, il tipo e numero di provvedimento, la data di deposito in cancelleria.

In caso di adozione o affidamento di minori, oltre agli eventi sopra riportati, il congedo di paternità alternativo è fruibile dal padre a seguito della **rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità** al quale ha diritto. La rinuncia si attesta con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità.

Il congedo di paternità alternativo, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto il periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice, anche se lavoratrice autonoma con diritto all'indennità prevista dall'articolo 66 del TU. Se la madre è non lavoratrice,

il congedo di paternità alternativo termina dopo tre mesi dal parto.

In caso di madre che scelga di non riconoscere il figlio e di mantenere il proprio anonimato, al padre spetta, a titolo di congedo di paternità alternativo, il teorico periodo residuo di congedo di maternità pari ai 3 mesi di post partum.

In caso di **ricovero** del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità alternativo può essere sospeso, anche parzialmente, fino alle dimissioni del bambino.

Quanto spetta

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità alternativo) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità o paternità alternativo, quindi, solitamente, l'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo (articoli 22 e seguenti del TU).

Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti

Cos'è

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

A chi è rivolto

Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti (anche naviganti marittimi già iscritti IPSEMA).

L'indennità di congedo non spetta a:

- genitori con rapporto di lavoro cessato o sospeso;
- genitori lavoratori domestici;
- genitori lavoratori a domicilio.

Come funziona

DECORRENZA E DURATA

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente, nei limiti del periodo complessivamente previsto.

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione

obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto)
e anche se la stessa non lavora;

- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo undici mesi.

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

L'art.32, comma 1-bis, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 prevede la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando, tuttavia, alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, i relativi criteri di calcolo e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

L'art.32, comma 1-ter, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Quanto spetta

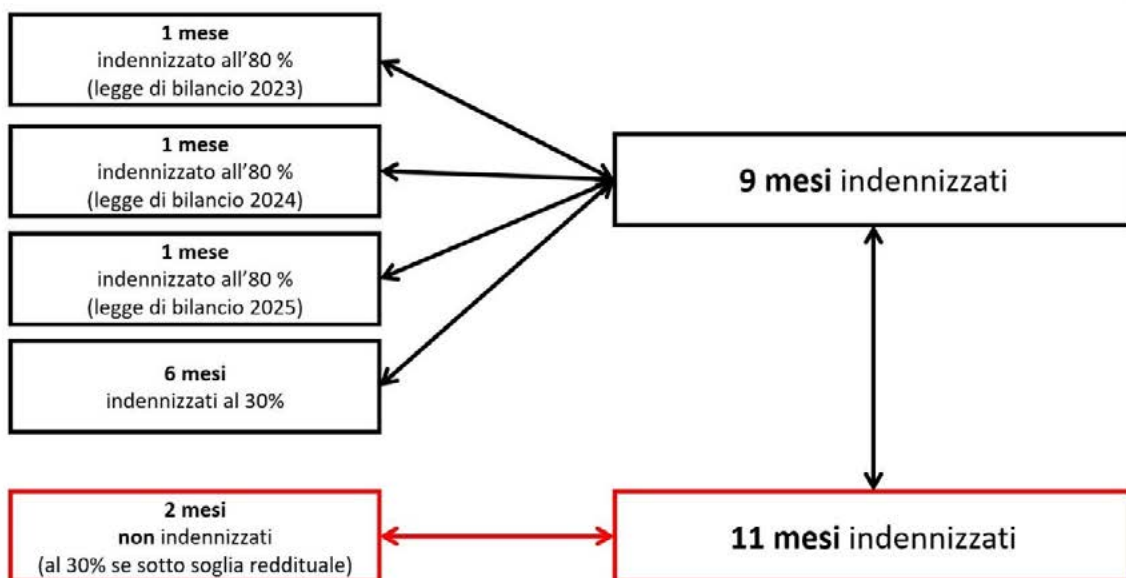
Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera (di cui 3 mesi indennizzabili all'80%), calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:
- alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;
- al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

**Consulta lo schema di ripartizione
dei periodi di congedo indennizzabili**

Periodi indennizzabili di coppia



Elevazione dell'indennità dal 30% all'80%

Durante la fruizione dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore, la coppia di genitori può chiedere l'indennità maggiorata all'80% della retribuzione media globale giornaliera per un totale di 3 mesi, alle seguenti condizioni:

1. per un mese, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:

- i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2023;
- il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
- il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2023, l'indennità maggiorata di 1 mese può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.

2. Per un ulteriore mese, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:

- i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2024;
- il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento/adozione;
- il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2024, l'indennità maggiorata per due mesi può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.

3. Per un ulteriore mese, da fruire in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, a condizione che:

- i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2025;
- il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione;
- il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2024. In caso di nascita del figlio, o di ingresso in famiglia per adozione/affidamento, a partire dal 1° gennaio 2025, l'indennità maggiorata per tre mesi può essere riconosciuta a prescindere dalla fine del congedo di maternità o di paternità.

N.B. Le leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 non aggiungono ulteriori mesi di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, ma dispongono l'aumento dell'indennità dal 30% all'80%, per un periodo massimo di coppia di 3 mesi. L'indennità maggiorata è riconoscibile solo nell'ambito dei sei mesi (tre per ogni genitore) non trasferibili all'altro genitore.

I mesi indennizzati all'80% della retribuzione spettano anche al genitore solo. Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in corso.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la circolare INPS 27 ottobre

Città di Oria - Cod. Amm. c_g098 - Prot. n. 0014923 del 29/07/2025 13:43 - ARRIVO

Dal 1° Gennaio 2025



Indennità di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori autonomi

Cos'è

Alla lavoratrice e al lavoratore autonomo spetta un'indennità economica durante i periodi di tutela della maternità/paternità.

Non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa.

A chi è rivolto

È rivolta ai lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- artigiani;
- commercianti;
- coltivatori diretti;
- coloni;
- mezzadri;
- imprenditori agricoli professionali;
- pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne.

Le lavoratrici e i lavoratori, inoltre, dovranno essere:

- iscritti alla gestione INPS di riferimento;
- in regola con il versamento dei contributi durante i mesi del periodo di maternità o di paternità.

Come funziona

DECORRENZA E DURATA

L'**indennità di maternità**, secondo quanto previsto dagli articoli 66 e seguenti del TU, è riconosciuta per i due mesi prima del parto e per i tre mesi successivi.

In base al decreto legislativo 20 giugno 2022, n. 105, **le lavoratrici autonome** hanno diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi che precedono i due mesi prima del parto, "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici" di cui all'articolo 17, comma 3 del decreto legislativo 151/2001 (**circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122**).

In caso di adozione o affidamento nazionale di minore, l'indennità di maternità

spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato prima dell'adozione, incluso il giorno dell'ingresso.

Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali, spetta un'indennità di cinque mesi (articolo 26 del TU) a far data dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato.

In caso di affidamento non preadottivo, spetta per un periodo di tre mesi da fruire entro cinque mesi dall'affidamento del minore, anche in maniera frazionata.

Per i periodi di maternità inerenti (totalmente o parzialmente) al 2022, l'indennità di maternità può essere chiesta per ulteriori tre mesi a partire dalla fine del periodo di maternità, a condizione che nell'anno precedente il reddito dichiarato risulti inferiore a 8.145 euro (incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati). Per ulteriori approfondimenti consultare la circolare INPS 3 gennaio 2022, n. 1.

L'indennità di **paternità** è riconosciuta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.**
- **abbandono del figlio o mancato riconoscimento del neonato da parte della madre**, da attestare con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** che dovrà comunicare gli elementi identificativi del provvedimento.

I periodi indennizzabili di paternità, che decorrono dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, durano quanto il periodo di maternità non fruito dalla madre lavoratrice. Se la madre è non lavoratrice o è sconosciuta, il periodo indennizzabile di paternità termina dopo tre mesi dal parto.

Quanto spetta

Un'indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge per il tipo di attività svolta.

In caso di interruzione di gravidanza oltre il terzo mese di gestazione, è corrisposta un'indennità per un periodo di 30 giorni.

Il diritto all'indennità si prescrive nel termine di un anno a partire dal giorno successivo la fine del periodo indennizzabile di maternità (o paternità).

Per evitare la perdita del diritto è necessario presentare all'INPS (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa, dirette a ottenere

il pagamento della indennità.

L'indennità spetta per l'intero periodo di maternità:

- se l'iscrizione è richiesta entro i termini di legge (30 giorni dall'inizio dell'attività per artigiani e commercianti e 90 giorni dall'inizio dell'attività negli altri casi);
- se l'attività è iniziata prima dell'inizio del periodo di maternità.

Nel caso in cui l'attività lavorativa autonoma sia iniziata, invece, dopo l'inizio del periodo di maternità, l'indennità spetta per il periodo successivo all'inizio dell'attività.

Se l'iscrizione avviene oltre i **termini di legge**, l'indennità di maternità spetta a partire dalla data della domanda di iscrizione alla gestione di appartenenza. L'indennità è pagata dall'INPS.

Indennità di congedo parentale per lavoratori e lavoratrici autonome

Cos'è

Il **congedo parentale** è un periodo di **astensione facoltativo** dal lavoro, concesso ai lavoratori e alle **lavoratrici autonome** per ogni figlio. Durante il periodo di assenza dal lavoro per **congedo parentale** i lavoratori percepiscono un'indennità economica sostitutiva del reddito da lavoro.

A chi è rivolto

Il congedo parentale spetta a condizione che i lavoratori e le lavoratrici autonome abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'**effettiva astensione dall'attività lavorativa**.

Come funziona

Ai genitori lavoratori autonomi il congedo parentale spetta per un massimo di tre mesi ciascuno per ogni figlio, da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, del bambino.

Per le lavoratrici autonome il congedo è fruibile dopo la fine del periodo indennizzabile di maternità ed entro l'anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

Quanto spetta

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

Il pagamento dell'indennità è corrisposto direttamente dall'Inps.

Indennità di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione Separata

Cos'è

La tutela della maternità si sostanzia in un'indennità economica riconosciuta alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata durante la gravidanza e il puerperio, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Se la madre non può beneficiare della maternità, la tutela spetta al padre (congedo di paternità). Il diritto all'indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento preadottivo di minori.

A chi è rivolto

La tutela è rivolta alle **lavoratrici e ai lavoratori** iscritti alla Gestione Separata INPS:

- non pensionati;
- non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, in possesso del requisito contributivo previsto dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità.

Come funziona

È necessario possedere i seguenti requisiti:

- nei 12 mesi antecedenti il periodo di maternità/paternità, aver maturato almeno **una mensilità di contribuzione con aliquota piena** versata alla Gestione Separata (articolo 2, comma 26, legge 335/1995);
- in virtù del principio di **automaticità delle prestazioni**, l'indennità di maternità o paternità è garantita alle **lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati** anche in caso di mancato versamento del contributo mensile da parte del committente (articolo 64-ter, d.lgs. 151/2001). L'automaticità delle prestazioni non ha valore per i liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata, responsabili dell'adempimento dell'obbligazione contributiva, quali, ad esempio, i liberi professionisti iscritti alla Gestione stessa.

DECORRENZA E DURATA

Secondo quanto previsto dall'art. 64 del TU, la tutela della maternità/paternità avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Il periodo di maternità inizia **due mesi prima** della data presunta del parto e si conclude **tre mesi dopo** la data effettiva del parto.

Il periodo indennizzabile può essere superiore ai cinque mesi più il giorno del parto, nel caso in cui:

- la data del parto effettiva è successiva alla data presunta del parto. I giorni intercorrenti tra le due date sono indennizzati in aggiunta;
- la data del parto è antecedente alla data presunta del parto. I giorni non goduti prima della data presunta si aggiungono dopo i tre mesi di post partum, anche nel caso in cui il parto avvenga prima dell'inizio del periodo indennizzabile di maternità.

Le lavoratrici gestanti hanno la facoltà di **rinvviare l'inizio del periodo di maternità**:

- al mese prima della data presunta del parto (cd. **flessibilità**), se la prosecuzione dell'attività lavorativa all'ottavo mese di gestazione non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice o del nascituro (cfr. art. 20 del d.lgs. 151/2001 e paragrafo 2.2. della circolare INPS 16 novembre 2018, n. 109);
- alla data effettiva del parto (o alla data presunta del parto) per fruire dei **cinque mesi di maternità dopo la data del parto** (o dopo la data presunta del parto), se la prosecuzione dell'attività lavorativa non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice o del nascituro (cfr. art. 16, comma 1.1. del d.lgs. 151/2001 e paragrafo 2. della circolare INPS 12 dicembre 2019, n. 148).

Il periodo di astensione per maternità può anche ampliarsi in presenza di provvedimenti di **interdizione anticipata o prorogata** dall'attività lavorativa, che possono riguardare:

- periodi di gestazione antecedenti l'inizio del periodo di maternità nel caso l'Azienda Sanitaria Locale disponga (con provvedimento amministrativo e non con certificazione medica) l'interdizione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio (cfr. art. 17, comma 2, lettera a) del d.lgs. 151/2001);

- periodi che precedono l'inizio del periodo indennizzabile di maternità o periodi successivi al periodo indennizzabile di maternità (fino al settimo mese di vita del minore), nel caso l'Ispettorato territoriale del lavoro disponga l'interdizione anticipata/prorogata dal lavoro per mansioni incompatibili con la gravidanza (art.17, comma 2, lettere b) e c) del d.lgs. n.151/2001). L'interdizione non è riconosciuta alle libere professioniste iscritte alla Gestione Separata.

Per i periodi di interdizione è sempre obbligatoria l'astensione dall'attività lavorativa.

Per i periodi di maternità inerenti (totalmente o parzialmente) al 2022, l'indennità di maternità può essere chiesta per **ulteriori tre mesi** a partire dalla fine del periodo di maternità, a condizione che nell'anno precedente il reddito dichiarato risulti inferiore a 8.145 euro (incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati).

Per ulteriori approfondimenti consultare la circolare INPS 3 gennaio 2022, n. 1.

In caso di **parto gemellare**, la durata del periodo indennizzabile di maternità non varia.

In caso di interruzione di gravidanza, la lavoratrice iscritta alla Gestione Separata ha diritto all'indennità dal 180° giorno dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita e per il periodo indennizzabile di maternità.

In caso di **adozione o affidamento preadottivo nazionale** di minore, l'indennità di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato prima dell'adozione. Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali**, l'indennità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in Italia del minore adottato o affidato. Il periodo indennizzabile può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

La tutela della maternità in caso di affidamento non preadottivo non spetta alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata.

Il **congedo di paternità** è riconosciuto quando si verificano eventi che riguardano la madre del bambino e spetta in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre,

- adozione o affidamento preadottivo di minori, a seguito di rinuncia totale o parziale della madre (iscritta alla Gestione Separata) al periodo di maternità.

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi sopra elencati, dura quanto il periodo indennizzabile di maternità non fruito dalla madre lavoratrice. Se la madre è non lavoratrice, il congedo di paternità termina dopo tre mesi dal parto.

Quanto spetta

Viene riconosciuta:

Un'indennità pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da:

- attività di collaborazione coordinata e continuativa;
- attività libero professionale, utile ai fini contributivi, nei limiti del massimale annualmente previsto.

Nel caso di **rapporto parasubordinato**, viene preso a riferimento il reddito di 12 mesi, risultante dai versamenti contributivi riferiti al lavoratore interessato, sulla base della dichiarazione del committente.

Nel caso di **attività libero-professionale**, viene preso a riferimento, per ciascuno dei mesi d'interesse, 1/12 del reddito risultante dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i 12 mesi.

L'indennità è pagata **direttamente dall'INPS**. Per ulteriori approfondimenti consultare la (**circolare INPS 26 maggio 2003, n. 93**).

Indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata

Cos'è

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei primi anni di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozione o affidamento) e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

A chi è rivolto

Il congedo parentale spetta alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata, purchè:

- non siano titolari di pensione;
- non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- siano iscritti alla Gestione Separata come **lavoratori a progetto e categorie assimilate**;
- siano iscritti alla Gestione Separata in qualità di professionisti, di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335;
- sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
- sussista il requisito di almeno un mese di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata (0,72%) di cui all'articolo 59, comma 16, legge 27 dicembre 1997, n. 449 (**circolare INPS 26 febbraio 2016, n. 42**);
- vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Come funziona

È possibile fruire del congedo parentale **entro i 12 anni** di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Ciascun genitore ha diritto a **tre mesi** di congedo parentale indennizzato, **non trasferibile all'altro genitore**. I genitori, inoltre, hanno diritto a **ulteriori tre mesi** indennizzati **in alternativa tra loro**, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di **nove mesi**.

In caso di **parto plurimo**, il diritto al congedo parentale spetta per un massimo di nove mesi per ciascun figlio.

Il congedo parentale può essere fruito continuativamente o in modalità frazionata a giorni, ma non in modalità oraria. Il computo dei giorni avviene con le stesse modalità dei lavoratori dipendenti.

In caso di **adozione e affidamento** preadottivo, ciascun genitore ha diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori, inoltre, hanno diritto a ulteriori tre mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di nove mesi. Il congedo parentale può essere fruito entro i primi 12 anni dall'ingresso in famiglia (in caso di adozione o affidamento nazionale) o dall'ingresso in Italia (in caso di adozione o affidamento internazionale) del minore. **(circolare INPS 16 novembre 2018, n. 109).**

In caso di affidamento non preadottivo le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata non possono fruire di maternità/paternità e di congedo parentale (circolare INPS 16 novembre 2018, n. 109).

Quanto spetta

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al **30%** di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Il diritto **all'indennità si prescrive** entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile. Il termine di prescrizione si interrompe se il richiedente presenta all'Istituto atti scritti di data certa (richieste scritte di pagamento, solleciti e così via).

Il pagamento dell'indennità è effettuato direttamente dall'INPS.

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da **contribuzione figurativa**.

I periodi di congedo parentale di entrambi i genitori, anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare il **limite complessivo di nove mesi**.

Cosa è

È un congedo obbligatorio di **dieci giorni** (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001) finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

A chi è rivolto

I destinatari sono i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche adottivi e affidatari.

Sono esclusi:

- i padri lavoratori autonomi;
- gli iscritti alla Gestione Separata.

È possibile fruire del congedo obbligatorio della durata di dieci giorni lavorativi:

- due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo);
- durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
- Le disposizioni si applicano agli eventi, avvenuti dal 13 agosto 2022 (giorno di entrata in vigore del d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105), di:
 - parto;
 - adozione;
 - affidamento

È possibile godere del congedo anche:

- frazionato a giorni (ma non frazionato a ore);
- in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono

compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, che spetta al padre solo in funzione della morte, grave infermità o abbandono del figlio da parte della madre.

Quanto spetta

È riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Per il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Come funziona

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, almeno cinque giorni prima, dove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. Nei casi di pagamento a conguaglio il padre lavoratore dipendente del settore privato deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni di congedo di paternità obbligatorio.

In alternativa, è possibile utilizzare il sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Nei casi di pagamento diretto da parte di INPS, la domanda si presenta online all'Istituto attraverso il servizio dedicato.

In alternativa, enti di patronato e intermediari dell'Istituto.

Indennità di Congedo di Maternità e Paternità Alternativo per Lavoratrici e Lavoratori Dipendenti

Cos'è: Il congedo di maternità è un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In caso di impossibilità per la madre, il congedo può essere fruito dal padre (congedo di paternità alternativo).

A chi è rivolto: Spetta a lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS, apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti, disoccupate o sospese, lavoratrici agricole, addette ai servizi domestici e familiari, LSU o APU, e dipendenti da amministrazioni pubbliche. Il diritto spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: Inizia due mesi prima della data presunta del parto e dura fino a tre mesi dopo il parto. Può avere una decorrenza successiva in caso di flessibilità o fruizione esclusiva dopo il parto oppure essere esteso in caso di gravidanza a rischio o mansioni incompatibili con la gravidanza ed in caso di mansioni incompatibili con il puerperio.

Importi: ai genitori lavoratori dipendenti spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo.

Indennità di Congedo Parentale per Lavoratrici e Lavoratori Dipendenti

Cos'è: Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita.

A chi è rivolto: Rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti, esclusi genitori con rapporto di lavoro cessato o sospeso, lavoratori domestici e a domicilio. Il diritto spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: Spetta entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre si astiene per almeno tre mesi.

Importi: Indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera per un massimo di nove mesi, con tre mesi indennizzabili all'80%. Gli ulteriori due mesi non sono indennizzabili.

Indennità di Maternità/Paternità per Lavoratori Autonomi

Cos'è: Indennità economica durante i periodi di tutela della maternità/paternità, senza obbligo di astensione dall'attività lavorativa.

A chi è rivolto: Rivolta a lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, ecc.) . Il diritto spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: Due mesi prima del parto e tre mesi dopo.
In caso di adozione cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia in caso di adozione internazionale. In caso di affidamento ha una durata di tre mesi entro i cinque mesi dall'ingresso in famiglia. Sono indennizzabili anche i periodi di gravidanza a rischio e, nel caso in cui vi siano le condizioni reddituali previste, anche ulteriori 3 mesi dopo il post-parto.

Importi: Indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente.

Indennità di Congedo Parentale per Lavoratrici e Lavoratori Autonomi

Cos'è: Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nel suo primo anno di vita.

A chi è rivolto: Lavoratori e lavoratrici autonome che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente a quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) a condizione che vi sia **l'effettiva astensione dall'attività lavorativa**. Il diritto spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: spetta ad ogni genitore per un massimo di tre mesi per ogni figlio, da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, del bambino.

Importi: L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

Indennità di Maternità/Paternità per Lavoratori Gestione separata

Cos'è: Il congedo di maternità è un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici iscritte alla GS durante la gravidanza e il puerperio a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

A chi è rivolto: Spetta alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla GS Inps non pensionati e non iscritti alle altre forme previdenziali obbligatorie. Se la madre non può beneficiarne la tutela spetta al padre. Il diritto spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: Inizia due mesi prima della data presunta del parto e dura fino a tre mesi dopo il parto. Può avere una decorrenza successiva in caso di flessibilità o fruizione esclusiva dopo il parto oppure essere esteso in caso di gravidanza a rischio o mansioni incompatibili con la gravidanza ed in caso di mansioni incompatibili con il puerperio. In caso di reddito basso, si ha diritto ad ulteriori 3 mesi di indennità di maternità.

Importi: L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari all'80% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Indennità di Congedo Parentale per Lavoratrici e Lavoratori iscritti alla Gestione separata

Cos'è: Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita.

A chi è rivolto: Rivolto a lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata. Il diritto spetta anche ai genitori adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: Spetta **entro i 12 anni** di vita (o dall'ingresso in famiglia/ Italia in caso di adozione o affidamento) del minore. Ciascun genitore ha diritto a **tre mesi** di congedo parentale indennizzato, **non trasferibile all'altro genitore**. I genitori, inoltre, hanno diritto a **ulteriori tre mesi** indennizzati in **alternativa tra loro**, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di **nove mesi**.

Importi: Indennità pari al 30% di 1/365 del reddito derivante dall'attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Congedo di paternità obbligatorio

Cos'è: È un congedo obbligatorio di dieci giorni (20 giorni in caso di parto plurimo) finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

A chi è rivolto: I destinatari sono i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche adottivi e affidatari.

Decorrenza e Durata: È un congedo obbligatorio di dieci giorni che può essere fruito da due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Importi: Indennità pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera.

Cos'è

L'Assegno unico e universale è un sostegno economico per le famiglie con figli a carico attribuito per ogni figlio:

- fino al compimento dei 21 anni (al ricorrere di determinate condizioni);
- senza limiti di età per i figli disabili.

L'importo spettante varia in base:

- alla condizione economica del nucleo familiare sulla base di ISEE valido al momento della domanda;
- all'età e al numero dei figli;
- alle eventuali situazioni di disabilità dei figli.

L'Assegno è definito unico, perché finalizzato alla semplificazione e, contestualmente, al potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità.

È **universale**, perché garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di 45.939,56 euro. In caso di assenza di ISEE o di ISEE superiore alla soglia massima, saranno erogati gli importi minimi previsti dalla normativa.

A chi è rivolto

L'Assegno unico e universale spetta alle famiglie in cui ricorrono le seguenti condizioni:

- per ogni figlio minorenni a carico. Per i nuovi nati decorre dal settimo mese di gravidanza se la domanda è inviata entro 120 giorni dalla data di nascita;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni, che:
 - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, o un corso di laurea;
 - svolga un tirocinio o un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8 mila euro annui;
 - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;

- svolga il servizio civile universale;
- per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

Come funziona e quanto spetta

L'Assegno Unico è un beneficio economico attribuito, su domanda e su base mensile, per il periodo compreso tra il mese di marzo di ciascun anno e il mese di febbraio dell'anno successivo. Una volta che la domanda è stata accolta, il pagamento dell'Assegno prosegue d'ufficio anche per le annualità successive (permanendo i requisiti), senza necessità di presentare una nuova istanza.

È riconosciuto ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'indicatore della situazione economica equivalente - ISEE di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 159, a prescindere dalla condizione lavorativa del richiedente.

In assenza di Isee, il nucleo familiare di riferimento è accertato sulla base dei dati autodichiarati in domanda dal richiedente sulla base dei criteri del nucleo familiare ai fini ISEE.

Cosa è

L'assegno di maternità di base, anche detto "assegno di maternità dei Comuni" è una prestazione assistenziale concessa dai Comuni e pagata dall'INPS alle madri per evento nascita, adozione o affidamento preadottivo.

A chi è rivolto

Il diritto all'assegno, nei casi di nascita, adozione o affidamento preadottivo (per un figlio di età non superiore ai 6 anni o ai 18 anni, in caso di adozioni o affidamenti internazionali).

Spetta alle madri italiane, comunitarie ed extracomunitarie residenti in Italia in possesso di titolo di soggiorno.

Inoltre, per accedere a questo beneficio, il valore dell'ISEE per l'anno 2025 deve essere non superiore a €. 20.382,90

Come funziona

La domanda va presentata al Comune di residenza, entro sei mesi dalla data di nascita del bambino o dalla data dell'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o in affido preadottivo.

Quanto spetta

Per il 2025 l'importo dell'assegno è pari a €. 407,40 per n. 5 mensilità.

L'assegno di maternità dei Comuni:

- non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali.
- non è cumulabile con altri trattamenti previdenziali, tranne se si ha diritto a percepire dal Comune la quota differenziale.
- è cumulabile con l'Assegno Universale per i Figli.

Le richiedenti non devono avere alcuna copertura previdenziale oppure devono averla entro un determinato importo fissato annualmente.

Inoltre, non devono essere già beneficiarie di altro assegno di maternità INPS ai sensi della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

12

Bonus nuovi nati 2025

Per incentivare la natalità, la legge di bilancio 2025 ha introdotto il Bonus nuovi nati.

Cosa è e quanto spetta

Il bonus consiste nell'erogazione di un importo una tantum di 1.000 euro per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025.

La circolare INPS 14 aprile 2025, n. 76 illustra la disciplina del bonus e fornisce le indicazioni per la presentazione delle domande.

A chi è rivolto

In particolare, per accedere al bonus, i richiedenti devono possedere, congiuntamente, i seguenti requisiti di cittadinanza, residenza ed economici.

- **Cittadinanza.** I beneficiari possono essere cittadini italiani, di uno Stato membro dell'Unione europea oppure essere in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o essere titolari di permesso unico di lavoro, autorizzati a svolgere attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Per verificare ulteriori permessi di soggiorno utili per richiedere la prestazione consulta la circolare n. 76/2025.
- **Residenza.** Alla data di presentazione della domanda, il genitore richiedente deve essere residente in Italia.

Tale requisito deve sussistere dalla data dell'evento (nascita, adozione, affido preadottivo) alla data di presentazione della domanda.

- **Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).** Ai fini dell'accesso al Bonus nuovi nati, è necessario un ISEE non superiore a 40.000 euro annui, escludendo dal calcolo le erogazioni relative all'Assegno unico e universale (AUU).

DOMANDA

La domanda dovrà essere presentata online, tramite il servizio dedicato, entro 60 giorni dalla data di nascita o dalla data di ingresso in famiglia del figlio. Per gli eventi verificatisi **prima del 17 aprile 2025** (data di apertura del servizio per la presentazione della domanda di Bonus nuovi nati), la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, **entro il 16 giugno 2025**.

In alternativa, può essere presentata tramite l'app INPS mobile, il Contact Center Multicanale oppure gli istituti di patronato.

Esonero contributivo. Cosa è

La legge di bilancio 2024 ha previsto un esonero totale dei contributi previdenziali per le madri di tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, valido dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026.

Con il messaggio 31 gennaio 2025, n. 401 l'Istituto riassume e precisa la portata applicativa del bonus mamme sotto il profilo temporale, in considerazione della nuova normativa che prevede l'esonero totale della quota di contribuzione previdenziale a carico del lavoratore nel limite massimo di 3.000 euro annui, in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. L'esonero è valido dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 ed è applicabile solo alle lavoratrici con contratto dipendente a tempo indeterminato, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico. In via sperimentale, per il solo anno 2024, tale esonero è stato esteso anche alle lavoratrici madri di due figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Dal punto di vista temporale, pertanto, mentre la misura in favore delle lavoratrici madri di due figli ha cessato di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2024, l'esonero per le lavoratrici madri di tre o più figli rimane valido fino al 31 dicembre 2026 e si applica anche in caso di nascita, affidamento o adozione di un terzo figlio intervenuti entro questa data.

La legge di bilancio 2025 ha introdotto anche un nuovo esonero parziale per le lavoratrici titolari di un rapporto di lavoro dipendente, sia a tempo determinato che indeterminato, con reddito annuo fino a 40.000 euro, nonché in favore delle lavoratrici autonome.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, possono beneficiare di tale misura le lavoratrici madri di due o più figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

La legge di bilancio 2025 ha previsto, inoltre, un parziale esonero contributivo per le lavoratrici madri di due o più figli, a condizione che il reddito non superi i 40.000 euro annui. Questo esonero sarà valido fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo e non sarà cumulabile con l'esonero previsto dalla legge di bilancio 2024.

Dal 2027, le lavoratrici madri di tre o più figli potranno beneficiare dell'agevolazione fino al compimento dei 18 anni del figlio più piccolo.

Le modalità operative del nuovo esonero saranno definite con un decreto del Ministero del Lavoro e dell'Economia e l'INPS fornirà successivamente le istruzioni per la sua applicazione.

Le lavoratrici interessate possono consultare la circolare INPS 31 gennaio 2024, n. 27 che fornisce ulteriori dettagli sulle modalità di fruizione delle misure.

L'adozione di un decreto attuativo da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornirà ulteriori indicazioni sulla gestione di queste agevolazioni.

Con il Messaggio numero 401 del 31 gennaio 2025, l'Istituto riassume e precisa la portata applicativa, sotto il profilo temporale, del cosiddetto "Bonus mamme" previsto dalla legge di bilancio 2024, alla luce della nuova e diversa misura introdotta dalla legge di bilancio 2025. Nello specifico, la legge di bilancio 2024 ha previsto un esonero e fino al compimento dei 18 anni del figlio più piccolo.

Le modalità operative del nuovo esonero saranno definite con un decreto del Ministero del Lavoro e dell'Economia e l'INPS fornirà successivamente le istruzioni per la sua applicazione.

Composizione del nucleo familiare

- Coniuge
- Figlio minorenni
- Figlio maggiorenne convivente
- Figlio maggiorenne non convivente fiscalmente a carico
- Altra persona nel nucleo

A) I coniugi che risultano nello stesso stato di famiglia fanno parte dello stesso nucleo familiare. L'unica eccezione a tale ultima regola si verifica se il coniuge è inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. In tal caso il coniuge costituisce nucleo familiare a sé. La condizione deve essere verificabile sulla base di un provvedimento della autorità competente. I coniugi con diversa residenza fanno parte dello stesso nucleo ai fini ISEE tranne alcune eccezioni (ad es. separazione, divorzio);

A-bis) i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione, anche nel caso in cui siano autorizzati a risiedere nella medesima abitazione;

A-ter) i componenti già facenti parte di un nucleo familiare come definito ai fini dell'ISEE, o del medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuano a farne parte ai fini dell'ISEE anche a seguito di variazioni anagrafiche, qualora continuino a risiedere nella medesima abitazione;

A-quater) i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere costituiscono sempre nucleo familiare a sé. La condizione deve essere verificabile sulla base di un provvedimento della autorità competente.

B) il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori, quando è nella condizione di essere a loro carico ai fini IRPEF, non è coniugato e non ha figli.

Quindi il nucleo familiare del dichiarante è generalmente costituito dai soggetti che compongono la famiglia anagrafica alla data di presentazione della DSU, salvo alcune eccezioni. Salvo casi particolari, i coniugi ed i figli minori, anche se non conviventi, fanno parte dello stesso nucleo e a questi soggetti devono essere aggiunte le altre persone presenti sullo stato di famiglia. Gli unici altri

soggetti non inclusi nello stato di famiglia che possono essere ordinariamente aggregati sono i figli maggiorenni, non conviventi se a carico fiscale dei genitori, non coniugati e senza figli. I soggetti sopra descritti, per poter essere considerati fiscalmente a carico, devono totalizzare un reddito personale non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Fanno eccezione i figli di età non superiore a 24 anni per i quali il tetto di reddito passa a 4 mila euro.

Tutte queste persone fanno parte dello stesso nucleo familiare ai fini dell'ISEE ordinario a prescindere dal dichiarante.

Come già accennato, anche ai fini ISEE e per le prestazioni ad esso connesse:

- Il minore in affidamento temporaneo è considerato nucleo familiare a sé, fatta salva la facoltà del genitore affidatario di considerarlo parte del proprio nucleo familiare. Il minore può presentare, per il tramite dell'affidatario, un ISEE quale monocomponente.
- Il minore che si trovi in affidamento preadottivo invece fa parte del nucleo familiare dell'affidatario, anche se risulta ancora nella famiglia anagrafica del genitore. La famiglia affidataria include il minore nel proprio ISEE, mentre la famiglia originaria NON può includere il minore nell'ISEE.
- Il minore in affidamento e collocato presso comunità, ai fini ISEE, è considerato nucleo familiare a sé stante.

Come già precisato, i coniugi che hanno diversa residenza anagrafica fanno parte dello stesso nucleo familiare. A tal fine, identificata di comune accordo la residenza familiare, il coniuge con residenza anagrafica diversa è attratto ai fini ISEE nel nucleo la cui residenza anagrafica coincide con quella familiare. In caso di mancato accordo, la residenza familiare è individuata nell'ultima residenza comune ovvero, in assenza di una residenza comune, nella residenza del coniuge di maggior durata. Il coniuge iscritto nelle anagrafiche dei cittadini italiani residenti all'estero (AIRE), ai sensi della legge 27 ottobre 1988, n. 470, è attratto ai fini ISEE nel nucleo anagrafico dell'altro coniuge residente in Italia.

I coniugi che hanno diversa residenza anagrafica costituiscono nuclei familiari distinti esclusivamente nei seguenti casi:

- a. quando è stata pronunciata separazione giudiziale o è intervenuta l'omologazione della separazione consensuale ai sensi dell'articolo 473-bis.51 del Codice di procedura civile, ovvero quando è stata ordinata la separazione ai sensi dell'articolo 126 del Codice civile, con anche cambio di residenza;
- b. quando la diversa residenza è consentita a seguito dei provvedimenti temporanei ed urgenti di cui all'articolo 473-bis.22 del Codice di procedura civile;

- c.** quando uno dei coniugi è stato escluso dalla potestà sui figli o è stato adottato, ai sensi dell'articolo 333 del Codice civile, il provvedimento di allontanamento dalla residenza familiare;
- d.** quando si è verificato uno dei casi di cui all'articolo 3 della legge 1° dicembre 1970, n. 898, e successive modificazioni, ed è stata proposta domanda di scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio;
- e.** quando sussiste abbandono del coniuge, accertato in sede giurisdizionale o dalla pubblica autorità competente in materia di servizi sociali;
- f.** quando uno dei coniugi è inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La condizione deve essere verificabile sulla base di un provvedimento della autorità competente.

In particolare:

la documentazione utile al fine di giustificare la composizione del nucleo familiare autonomo ai fini ISEE per le donne vittime di violenza inserite in percorsi di protezione può essere rilasciata dai servizi sociali del Comune di appartenenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio accreditate presso le rispettive Regioni. È equiparato alle suddette certificazioni anche il provvedimento emanato dall'autorità giudiziaria.

15

Il Portale delle Famiglie

Il portale è stato realizzato con l'obiettivo di agevolare e sostenere i genitori nell'interazione con l'Istituto, riguardo alle attività e alle prestazioni erogate a sostegno dei nuclei familiari.

I suoi punti di forza sono rappresentati da:

1. **accessibilità universale:** presenta un linguaggio chiaro, interfacce intuitive;
2. **servizi integrati:** con un'unica piattaforma il portale consente di visualizzare e gestire le principali prestazioni familiari;
3. **integrazione con il sistema ISEE:** è possibile simulare l'importo delle prestazioni spettanti, chiedere un nuovo ISEE;
4. **possibilità di simulazione per alcune prestazioni** – quali AUU e bonus nido;
5. **informazioni e notizie;**
6. **consulenza e suggerimenti:** l'**assistente virtuale** fornisce informazioni e supporto nella navigazione e nella comprensione delle prestazioni disponibili;
7. **risparmio di tempo:** non occorre recarsi agli sportelli dell'Inps per accedere alle informazioni

La Videoguida per nuovi richiedenti Assegno unico e universale destinatari di primo pagamento

Da dicembre 2024 l'Istituto eroga proattivamente un nuovo servizio di videoguida **personalizzato e interattivo** rivolto ai **genitori che presentano per la prima volta la domanda Assegno Unico Universale, in attesa del primo pagamento**.

Si tratta di un **servizio proattivo e personalizzato** in base ai dati della domanda, perché la video guida, viene erogata non appena viene emessa ed inviata la disposizione di pagamento della prima mensilità di Assegno unico, per spiegare, rivolgendosi per Nome ad ogni destinatario, le tempistiche per il pagamento, i criteri per il calcolo dell'importo dell'AUU, le eventuali maggiorazioni alle quali il nuovo richiedente può avere diritto in base alla scheda figlio inserita e alla composizione del nucleo familiare. Inoltre il video spiega con linguaggio molto semplice come ogni genitore dovrà aggiornare la domanda, che resta valida, in caso di variazioni future del nucleo familiare e mette a disposizione nell'ultima scena i pulsanti per accedere direttamente ai servizi INPS presentati. Tra questi anche il pulsante per accedere direttamente al Portale delle famiglie.

Il servizio viene erogato nell'area riservata di ogni genitore destinatario, con un Avviso depositato nella bacheca del MyINPS, contenente il link per aprire la videoguida personalizzata con i dati di ogni utente.

La videoguida resta a disposizione di ogni genitore **per 6 mesi dalla data di notifica dell'Avviso MyINPS** che viene inviata ai destinatari via **sms/email** e nelle **app IO e INPS Mobile**.

I genitori che hanno richiesto per la prima volta l'AUU possono aprire e usare più volte la Video Guida personalizzata, mediante il **Personal URL presente in calce all'Avviso** che trovano accedendo con credenziali SPID, CIE o CNS all'**area riservata MyINPS** del portale e nelle **app IO e INPS Mobile**, appena viene inviata la prima disposizione di pagamento.

Per ulteriori dettagli, visualizzare lo spot del servizio e scaricare il poster con le modalità di accesso vai alla pagina del portale dedicata dal seguente percorso:

Home - INPS Comunica -Video personalizzati e Guide interattive - Video personalizzati e interattivi - Video guida per nuovi richiedenti Assegno unico e universale destinatari di primo pagamento.

Realizzato a cura delle referenti RUC

Dorotea Iolanda CICCOLELLA e Camilla CASTALDO

Con il contributo di

Luciano DE NICHILLO e Daniela MICCOLI

