Circolare 92/2021
Verona – dicembre 2021

TUTELA DELLA MATERNITÀ / PATERNITÀ PER ISCRITTI AL FPLS

Il D.L. 73/2021, in vigore dal 26 maggio 2021, ha inserito al Capo X del D.Lgs. 151/2001 (T.U. maternità) l'articolo 59-*bis*, che prevede che:

- gli iscritti al Fpls abbiano diritto alle tutele previste dal T.U. per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo;
- per i lavoratori *ex* articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997, la retribuzione media globale giornaliera per il calcolo dell'indennità segua criteri particolari e diversi.

Per i rapporti di lavoro subordinato sono riconosciute le tutele previste per i lavoratori dipendenti, mentre per i rapporti di lavoro autonomo sono riconosciute le tutele del Capo XI.
Con la circolare n. 182/2021 l'Inps ha fornito indicazioni operative in relazione alle differenti tutele in materia di maternità e paternità spettanti ai lavoratori dello spettacolo a seconda della tipologia di rapporto di lavoro, nonché sulle diverse modalità di determinazione della retribuzione media globale giornaliera di tali lavoratori.

Subordinati e autonomi

Il D.Lgs. 182/1997 distingue i lavoratori dello spettacolo, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, in 3 gruppi, a seconda che:

a) prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli;
b) prestino a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a);
c) prestino attività a tempo indeterminato.

Ai lavoratori di cui alle lettere a) e b) (a termine) le indennità sono erogate direttamente dall'Inps, mentre per quelli di cui alla lettera c) (a tempo indeterminato) il pagamento è anticipato da parte dei datori di lavoro (con successivo conguaglio con l'Istituto).
Il nuovo articolo 59-*bis* dispone che le tutele della maternità siano riconosciute a tutti i lavoratori iscritti al Fpls in base alla tipologia di rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) in essere all'inizio del periodo indennizzabile:

- nel caso in cui il periodo indennizzabile inizi durante un rapporto di lavoro subordinato, al richiedente sono riconosciute le tutele previste dal testo unico per i lavoratori dipendenti;
- qualora, invece, il suddetto periodo indennizzabile inizi durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, trovano applicazione le tutele del Capo XI del menzionato T.U., con le particolarità illustrate nella circolare.

Bonesi | Zancanella

In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, è garantita la tutela qualora sussistano le condizioni di cui all'articolo 2, T.U., oppure qualora sia stato prestato lavoro autonomo nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Nel caso di contemporanea sussistenza dei requisiti di accesso alla tutela della maternità (sia da lavoro autonomo che subordinato), si applica la tutela derivante dall'ultimo rapporto di lavoro. Si ricorda che:

- per la fruizione del congedo parentale, è sempre necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro;
- la tutela riconosciuta è quella prevista in relazione al rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) dal quale ci si astiene.

Ne consegue che, in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, non si ha diritto al congedo parentale. In caso di contemporanea sussistenza di più rapporti di lavoro - sia subordinati che autonomi - in capo al singolo lavoratore/lavoratrice al momento dell'inizio del periodo indennizzabile, le tutele devono essere differenziate in relazione a ogni singolo rapporto di lavoro.

Lavoro subordinato	È vietato adibire le donne al lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi alla data del parto. Per i periodi di astensione lavorativa è riconosciuta un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera. Sono, altresì, oggetto di tutela i periodi di interdizione dal lavoro disposti dall'Asl o dall'INL territorialmente competenti. Si applicano le disposizioni sulla flessibilità, sulla fruizione del periodo di maternità esclusivamente dopo la data del parto, sulla tutela del parto prematuro, sull'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, sul rinvio e sulla sospensione del congedo di maternità, sul prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità, sulle adozioni e sugli affidamenti. Per quanto concerne la tutela della paternità, sono applicabili le disposizioni contenute nel Capo IV, D.Lgs. 151/2001, nonché le disposizioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo del padre. In materia di congedo parentale, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro a ciascun genitore, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita: • alla madre spetta un periodo non superiore a 6 mesi, • al padre un periodo non superiore a 6 mesi (elevabile a 7 mesi qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi), • al "genitore solo" un periodo non superiore a 10 mesi. In ogni caso, i congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi. Il congedo parentale può essere fruito interamente o in modalità frazionata giornaliera o oraria.

	Ai genitori è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi, l'indennità è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago. Sono applicabili le disposizioni relative ai permessi giornalieri della madre e del padre.
Lavoro autonomo	È riconosciuta un'indennità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi al parto stesso, pari all'80% della retribuzione, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, purché sia accertata la sola iscrizione del soggetto richiedente al Fpls; il riconoscimento della contribuzione figurativa avverrà solo per periodi non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice dal lavoro. Non sono applicabili l'istituto della flessibilità, nonché l'opzione di fruire della maternità esclusivamente dopo l'evento del parto. Poiché le disposizioni relative ai periodi di interdizione dal lavoro *ex* articolo 17, D.Lgs. 151/2001, non si applicano ai lavoratori autonomi di cui al Capo XI, anche ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro autonomo non può essere riconosciuta la relativa indennità. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'Asl competente per territorio, è corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni. Per quanto concerne la tutela della paternità, sono applicabili le disposizioni contenute nell'articolo 66, comma 1-*bis*, D.Lgs. 151/2001, ma non operano le disposizioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo del padre. In caso di fruizione del congedo parentale (con obbligo di astensione dall'attività lavorativa) durante lo svolgimento di rapporto di lavoro autonomo, spetta un periodo massimo di 3 mesi, indennizzati al 30% della retribuzione, da fruire entro il primo anno di vita del bambino, previa verifica della sussistenza di un rapporto di lavoro attivo. A tal proposito si precisa che: • la lavoratrice deve presentare domanda di indennità di congedo parentale all'Inps prima dell'inizio del periodo di congedo di cui fruisce o al più tardi il giorno stesso di inizio, pena la reiezione della domanda; • la lavoratrice deve comunicare l'astensione dal lavoro anche ai propri committenti; • il congedo può essere fruito interamente o frazionato, solamente a giorni; • i periodi di congedo parentale non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice sono coperti da contribuzione figurativa. I lavoratori padri dello spettacolo, durante lo svolgimento di attività di lavoro autonomo, non hanno diritto al congedo parentale. L'aliquota contributiva di finanziamento dell'assicurazione economica di maternità è pari

Bonesi | Zancanella

	allo 0,46% (risulta di fatto azzerata per il committente per effetto delle riduzioni contributive *ex* articolo 120, L. 388/2000, e articolo 1, commi 361 e 362, L. 266/2005). Nei casi in cui la tutela della maternità derivi da rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, è necessario che tale attività sia stata prestata nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile e che siano presenti redditi da lavoro dello spettacolo su cui parametrare l'indennità di maternità. La sussistenza del diritto (anche teorico) a un'indennità di disoccupazione all'inizio del periodo indennizzabile rileva, ai fini del riconoscimento di un'indennità giornaliera di maternità, per i soli casi di cessazione di un rapporto di lavoro di natura subordinata. In caso di maternità insorta durante la percezione dell'Alas (indennità per la disoccupazione involontaria per i lavoratori autonomi dello spettacolo introdotta dal 1° gennaio 2022), quest'ultima viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di maternità per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della fine del periodo di maternità indennizzato. I lavoratori autonomi *"esercenti attività musicali"* sono tenuti a provvedere direttamente all'adempimento degli obblighi contributivi e, per effetto dell'ampliamento della tutela della maternità/paternità, dal 26 maggio 2021 sono tenuti a versare lo specifico contributo dello 0,46% per i soli periodi di effettiva attività lavorativa. Tale versamento è requisito necessario per il riconoscimento delle indennità di maternità.
Indennità per rapporti a termine	Per tutti i lavoratori a tempo determinato, la retribuzione media globale giornaliera, ai fini dell'indennità di maternità/paternità, corrisponde all'importo ottenuto dividendo l'ammontare dei redditi percepiti in relazione alle sole attività lavorative nel settore dello spettacolo - sia di natura autonoma che di natura subordinata - nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo. Restano, pertanto, esclusi tutti gli eventuali redditi percepiti in relazione ad attività lavorative non afferenti al settore dello spettacolo. Le indennità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, continuano a essere erogate direttamente dall'Inps e a essere anticipate dai datori di lavoro dello spettacolo (e successivamente portate a conguaglio con l'Inps) per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In caso di inizio del congedo di maternità/paternità dopo la cessazione o sospensione di un rapporto a tempo indeterminato, qualora sussistano le condizioni, l'indennità deve essere erogata direttamente dall'Inps con le modalità di determinazione della retribuzione media globale giornaliera *ex* articolo 23, D.Lgs. 151/2001. Nel caso in cui, invece, la cessazione o sospensione del rapporto di lavoro avvenga durante la fruizione del periodo di maternità/paternità, i periodi indennizzabili antecedenti la data di cessazione o sospensione sono anticipati da parte del datore di lavoro secondo le modalità di cui al citato articolo 23, mentre i periodi indennizzabili successivi alla data di cessazione/sospensione sono pagati direttamente dall'Istituto, sempre applicando i criteri dell'articolo 23.

Bonesi | Zancanella

	Le indicazioni valgono anche per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera utile ai fini dell'indennità di congedo parentale, con conseguente applicazione del nuovo criterio per i rapporti a tempo determinato, e del consueto criterio *ex* articolo 34, D.Lgs. 151/2001, per i rapporti a tempo indeterminato. Per tutti i lavoratori a termine i contributi e le prestazioni sono calcolati su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100 euro.

Decorrenza delle nuove disposizioni

Le novità normative si applicano dal 26 maggio 2021, quindi le domande di indennità per periodi di maternità/paternità dei lavoratori a termine ricadenti interamente o parzialmente nel periodo dal 26 maggio 2021 devono essere liquidate secondo le nuove indicazioni, mentre quelle per periodi interamente antecedenti devono essere liquidate ai sensi dell'articolo 23, D.Lgs. 151/2001.

In relazione alle domande di indennità aventi a oggetto periodi di congedo parentale dei lavoratori a tempo determinato ricadenti prima del 26 maggio 2021, l'indennità deve essere liquidata secondo le disposizioni di cui all'articolo 34, D.Lgs. 151/2001, mentre per i periodi successivi l'indennità è liquidata secondo le indicazioni sopra illustrate. In caso di periodi di congedo parentale in parte *ante* e in parte *post* per lavoratori a termine, le indennità devono essere divise e liquidate secondo le rispettive indicazioni.

Istruzioni fiscali

In relazione al regime fiscale da applicare (articolo 6, comma 2, Tuir), se l'indennità:

- sostituisce un reddito di lavoro di dipendente, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto (articolo 23, D.P.R. 600/1973) e l'Inps è tenuto anche a effettuare il conguaglio fiscale di fine anno;
- è corrisposta in sostituzione di un reddito di lavoro autonomo, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto (articolo 25, D.P.R. 600/1973).

In entrambe le fattispecie l'Inps rilascia al contribuente apposita certificazione fiscale (CUS/CUA) valida ai fini dichiarativi.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato

Bonesi | Zancanella