

Congedo di paternità 2021: la Circolare INPS

L'Istituto di previdenza illustra le nuove norme a tutela del padre lavoratore previste dalla Legge di Bilancio 2021 (Circolare n. 42/2021).

Pubblicato il 22/03/2021



Il nostro ordinamento ha da sempre tutelato l'assolvimento dei compiti di maternità e cura dei figli ritenendo essenziale la funzione familiare svolta dalla donna.

Per evitare però che attraverso una normativa protezionistica speciale possano derivare per la madre lavoratrice conseguenze discriminatorie e penalizzanti, la Costituzione ha sancito, all'[art. 37](#), la priorità normativa e retributiva (quest'ultima a parità di lavoro) fra lavoratori e lavoratrici.

Allo stesso tempo la norma richiede che le condizioni di lavoro devono essere tali da consentire alla lavoratrice "l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione".

La Costituzione, dunque, afferma, da un lato, la specialità della tutela riguardante la lavoratrice madre, dall'altro, sancisce il principio fondamentale di uguaglianza fra i due sessi.

Tali principi sono presenti anche nel Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità emanato con [D.Lgs. 26-3-2001, n. 151](#), che coordina le disposizioni in materia di tutela del ruolo socio-familiare della lavoratrice, contenute originariamente nella L. 30-12-1971, n. 1204 e nella L.8-3-2000, n. 53.

Il T.U, inoltre, ha riconosciuto anche al padre lavoratore la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge per le lavoratrici madri, favorendo, dunque, anche grazie ad una piu' equa ripartizione dei carichi familiari, pari possibilità di carriera tra lavoratori e lavoratrici.

Ed è proprio sulle forme di tutela riconosciute al padre lavoratore che questo contributo sofferma l'attenzione ed in particolare sulle forme di "congedo di paternità".

Sommario

1. Congedo di paternità e Congedo obbligatorio di paternità

1.1 Congedo obbligatorio di paternità

1.2 Congedo facoltativo di paternità

1.3 Congedo in caso di morte perinatale

2. Modalità di presentazione della domanda

1. Congedo di paternità e Congedo obbligatorio di paternità

Al padre lavoratore è riconosciuto il congedo di paternità , ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre ([art. 28 T.U.](#)).

Come ha evidenziato autorevole dottrina (Santoro Passarelli) a differenza, però, del congedo di maternità, il congedo spettante al padre non ha il connotato dell'obbligatorietà, ma è un diritto condizionato all'esistenza di determinati presupposti (es. morte della madre).

Il lavoratore padre ha diritto a fruire anche di un congedo obbligatorio di paternità.

Si tratta in tal caso di diritto autonomo del padre lavoratore, indipendente dall'assenza o meno della madre che ha però natura transitoria.

Il congedo obbligatorio di paternità, infatti, è una misura sperimentale, introdotta inizialmente dalla Legge Fornero (L. 92/2012) per gli anni 2013-2015, e prorogata: per l'anno 2016, dalla legge di stabilità 2016 (L. 208/2015) che ha altresì elevato a 2 giorni l'originaria astensione obbligatoria del padre, limitata ad un giorno; per il biennio 2017-2018, dalla legge di bilancio 2017 (L. 232/2016) che, per l'anno 2018, ha ulteriormente innalzato i giorni spettanti fino a 4; per l'anno 2019, dalla legge di bilancio 2019 (L. 145/2018), che ne ha levato la durata (da 4) a 5 giorni; per l'anno 2020, il congedo obbligatorio è stato prorogato dalla legge di bilancio 2020 (art. 1, co. 342, L. 160/2019), che ne ha inoltre elevato la durata (da 5) a 7 giorni.

Infine, per l'anno solare 2021, l'articolo 1, comma 363, lettera a), della [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) (legge di bilancio 2021) ha ulteriormente aumentato a dieci il numero dei giorni di congedo obbligatorio ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio. Il medesimo articolo 1, comma 363, lettera a), della [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) (legge di bilancio 2021), poi, ha confermato anche la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre ed ha ampliato la tutela del congedo stesso prevedendone la fruizione anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Durante il congedo il papà ha diritto a ricevere in busta paga il 100% dell'intera retribuzione.

Ma vediamo meglio nel dettaglio quali sono le istruzioni amministrative fornite dall'INPS con la Circolare 42 dell'11 marzo 2021 (testo in calce) in materia di diritto alla fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, a seguito delle modifiche apportate dalla [legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) (legge di bilancio 2021).

1.1 Congedo obbligatorio di paternità

Il congedo obbligatorio è da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione o affidamento nazionale o internazionale) del bambino.

Il congedo del padre, come sopra accennato, si configura come un diritto autonomo e quindi è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Il congedo obbligatorio, come evidenzia la parola stessa, non è facoltativo bensì obbligatorio. Infatti è obbligo del neo papà utilizzare questi giorni per dedicarsi alla cura del proprio figlio e della famiglia.

Ai padri lavoratori dipendenti, quindi, spettano:

- sette giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020;
- dieci giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

Il congedo è attualmente operativo per i dipendenti privati, mancando per i dipendenti pubblici il relativo provvedimento attuativo previsto dall'art. 1, c. 8, della L. 92/2012 che ne subordina l'operatività all'approvazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

1.2 Congedo facoltativo di paternità

Il medesimo articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), poi, ha confermato anche la possibilità per i neo papà di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre.

Tale facoltà, riconosciuta inizialmente per l'anno 2018 (art. 1, co. 354, L. 232/2016), era stata confermata anche per l'anno 2019 dalla legge di bilancio 2019 (art.1, co. 278, L. 145/2018) e per l'anno 2020 dalla legge di bilancio 2020 (art. 1, co. 342, L. 160/2019).

Con l'esercizio di detta facoltà, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Il congedo facoltativo del padre è fruibile da parte del padre lavoratore anche contemporaneamente all'astensione della madre, deve essere esercitato entro cinque mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento) ed è condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità.

Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

1.3 Congedo in caso di morte perinatale

L'articolo 1, comma 25, della citata legge n. 178/2020 ha modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, aggiunge dopo le parole "nascita del figlio" le seguenti: ", anche in caso di morte perinatale". Pertanto, il primo periodo della citata lettera a) risulta così modificato: "Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di [...]".

Con la locuzione "periodo di morte perinatale" generalmente si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28° settimana di gravidanza e i primi sette giorni di vita del minore. Tuttavia, l'INPS nella citata Circolare n. 42 dell'11 marzo 2021 ritiene che, coerentemente con la durata del beneficio, la tutela debba essere garantita in caso di morte perinatale avvenuta nei primi 10 giorni di vita del minore.

Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

- figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);
- decesso del figlio nei 10 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

2. Modalità di presentazione della domanda

Le modalità di richiesta del congedo obbligatorio sono gli stessi di quelli previsti per il 2020. Quindi sono tenuti a presentare domanda all'Inps solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS stesso.

Nel caso in cui invece le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di paternità, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In quest'ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso Uniemens.

[INPS, CIRCOLARE N. 42/2021 >> SCARICA IL PDF](#)

(da www.altalex.com)

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Entrate
Coordinamento Generale Medico Legale

Roma, 11/03/2021

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 42

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: Proroga e ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e proroga del congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n.

92, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021. Ampliamento della tutela anche in caso di morte perinatale del figlio

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, a seguito delle modifiche apportate dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021).*

INDICE

1. Proroga del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri lavoratori dipendenti per l'anno 2021 e ampliamento da sette a dieci giorni del periodo di fruizione del congedo obbligatorio del padre

2. Fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri in caso di morte perinatale del figlio

3. Copertura della spesa e istruzioni contabili

Premessa

L'articolo 1, comma 363, lettera a), della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – introdotte in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 - si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio – 31 dicembre).

Inoltre, per effetto del medesimo articolo 1, comma 363, lettera b), della legge n. 178/2020, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2021, a dieci giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

L'articolo 1, comma 25, della citata legge n. 178/2020 ha invece modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

1. Proroga del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri lavoratori dipendenti per l'anno 2021 e ampliamento da sette a dieci giorni del periodo di fruizione del congedo obbligatorio del padre

Le modifiche apportate dall'articolo 1, comma 363, lettere a) e b), della legge di bilancio 2021 al comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) comportano:

- la proroga del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, che costituiscono misure sperimentali introdotte dalla citata legge n. 92/2012, anche per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio - 31 dicembre);

- l'ampliamento da sette a dieci giorni del congedo obbligatorio dei padri, da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a soli sette giorni di congedo obbligatorio, anche se

ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021 (cfr. il messaggio n. 679/2020).

All'istituto in esame continua ad applicarsi la disciplina di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 37 del 13 febbraio 2013.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, si richiama quanto già precisato nella circolare n. 40/2013.

Sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso Uniemens, secondo le disposizioni fornite con il messaggio n. 6499/2013.

Per il settore agricolo, con la circolare n. 181/2013 sono state fornite le istruzioni operative per la denuncia sul modello DMAG delle giornate di congedo fruito dal lavoratore il cui importo è stato anticipato dal datore di lavoro.

L'articolo 1, comma 363, lettera c), della citata legge n. 178/2020 ha altresì prorogato, per l'anno 2021, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per le modalità operative di fruizione del giorno di congedo facoltativo e per ogni ulteriore approfondimento, si rinvia alle istruzioni fornite con la citata circolare n. 40/2013.

Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, si precisa che devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

2. Fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri in caso di morte perinatale del figlio

L'articolo 1, comma 25, della citata legge n. 178/2020 ha modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, aggiungendo dopo le parole "*nascita del figlio*" le seguenti: "*, anche in caso di morte perinatale*". Pertanto, il primo periodo della citata lettera a) risulta così modificato: "*Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di [...]*".

Sulla base delle rilevazioni effettuate dall'Istituto Superiore della Sanità, nell'ambito del progetto di Sorveglianza ostetrica italiana (SPItOSS) e alla luce delle definizioni utilizzate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, per "*periodo di morte perinatale*" generalmente si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28° settimana di gravidanza e i primi sette giorni di vita del minore. Tuttavia, acquisito il parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si ritiene che, coerentemente con la durata del beneficio, la tutela debba essere garantita in caso di morte perinatale avvenuta nei primi dieci giorni di vita del minore. Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i cinque mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

1) figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso);

2) decesso del figlio nei dieci giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

Per effetto della predetta disposizione, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l'anno 2021, a dieci giorni (più uno di congedo facoltativo) da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, oppure nel caso di morte perinatale avvenuta nel periodo sopra indicato.

Per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a sette giorni di congedo obbligatorio (più uno di congedo facoltativo), anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021. Anche nei casi di morte perinatale avvenuti nell'anno 2020, con periodo di fruizione totalmente o parzialmente ricadente nell'anno 2021, acquisito il parere favorevole del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, è riconosciuto il diritto a sette giorni di congedo obbligatorio e uno di congedo facoltativo.

Si riportano, di seguito, alcuni esempi:

a) nel caso di nascita avvenuta il 5 gennaio 2021 e di decesso avvenuto il 10 gennaio 2021 (entro dieci giorni dalla nascita compresa), il padre ha diritto di fruire di dieci giorni di congedo obbligatorio e un giorno di congedo facoltativo;

b) nel caso di nascita avvenuta il 26 dicembre 2020 e di decesso avvenuto il 2 gennaio 2021 (entro dieci giorni dalla nascita compresa), il padre ha diritto di fruire di sette giorni di congedo obbligatorio e un giorno di congedo facoltativo (essendo la nascita avvenuta nell'anno 2020).

c) in caso di minore nato il 10 dicembre 2020:

- se il decesso è avvenuto il giorno 19 dicembre 2020, il padre ha diritto alla tutela dei congedi in argomento (sette giorni di congedo obbligatorio più uno di congedo facoltativo) da fruire entro il 10 maggio 2021;

- se il decesso è avvenuto il 20 dicembre 2020 (o altro giorno successivo) il diritto alla tutela del padre non sussiste in quanto, essendo trascorsi dieci (o più) giorni dalla nascita compresa, il decesso non è avvenuto nel periodo di morte perinatale;

d) In caso di adozione/affidamento, la data da cui decorrono i dieci giorni da prendere a riferimento in caso di decesso è quella della nascita e non dell'ingresso in famiglia o in Italia del minore. Pertanto, nel caso di minore nato il 3 gennaio 2021 e adottato/affidato con ingresso in famiglia/Italia in data 7 gennaio 2021:

- se il decesso è avvenuto tra il 7 gennaio e il 12 gennaio 2021 (ossia tra la data di ingresso in famiglia o in Italia e l'ultimo giorno del periodo di morte perinatale) il padre adottivo/affidatario ha diritto alla tutela dei congedi di cui trattasi;

- se il decesso è avvenuto tra il 13 gennaio e il 16 gennaio 2021 (o altro giorno successivo) la tutela non spetta al padre adottivo/affidatario in quanto il periodo di morte perinatale decorre dalla nascita del minore e non dalla data di ingresso in famiglia o in Italia.

3. Copertura della spesa e istruzioni contabili

L'articolo 1, comma 364, della legge n. 178/2020 dispone che all'onere derivante dal comma 363 della legge medesima, valutato in 151,6 milioni di euro per l'anno 2021, si provveda quanto a 106,1 milioni di euro per l'anno 2021 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, come rifinanziata dalla stessa legge di bilancio per l'anno 2021.

Per le rilevazioni contabili delle somme anticipate dai datori di lavoro a titolo di indennità per il congedo obbligatorio e facoltativo dei padri lavoratori dipendenti, di cui alle norme sopra citate, si confermano le istruzioni fornite con il messaggio n. 6499/2013.

Sono, inoltre, confermate le istruzioni contabili relative al pagamento diretto delle stesse, illustrate nel messaggio n. 12129/2013.

Con l'occasione, è data una più puntuale denominazione ai conti già in uso, istituiti con i messaggi sopra citati, che riportano in essa gli estremi dei recenti aggiornamenti normativi.

Nell'Allegato n. 1 si riporta l'elenco delle variazioni al piano dei conti.

Il Direttore generale vicario
Vincenzo Caridi

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.

VARIAZIONI AL PIANO DEI CONTI

Tipo variazione	V
Codice conto	GAT30168
Denominazione completa	Indennità per il congedo obbligatorio del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte ai dipendenti delle aziende ammesse a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al D.M. 5 febbraio 1969
Denominazione abbreviata	IND.PAT.OBBL.ART4C24L92/12-ART1C25-C363L178/20-CONG.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT30169
Denominazione completa	Indennità per il congedo facoltativo del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte ai dipendenti delle aziende ammesse a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al D.M. 5 febbraio 1969
Denominazione abbreviata	IND.PAT.FAC. ART24C4L92/12 - ART1C25-C363L178/20-CONG.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT30170
Denominazione completa	Indennità per il congedo obbligatorio del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 , e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte direttamente ai lavoratori

Denominazione abbreviata	IND.PAT.OBBL.ART4C24L92/12-ART1C25-C363L178/20-COR.DIR.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT30171
Denominazione completa	Indennità per il congedo facoltativo del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte direttamente ai lavoratori
Denominazione abbreviata	IND.PAT.FAC.ART4C24L92/12-ART1C25-C363L178/20-COR.DIR.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT10170
Denominazione completa	Debiti per le indennità di congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte direttamente ai lavoratori
Denominazione abbreviata	DEB.IND.PAT. ART4C4 L92/12-ART1C25-C363L178/20-COR.DIR.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT24170
Denominazione completa	Entrate varie – Recupero e reintroiti delle indennità per il congedo obbligatorio del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte direttamente ai lavoratori

Denominazione abbreviata	EV-REC.IND.PAT.OBBL.ART4C4L92/12-L.178/20 COR.DIR.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT24171
Denominazione completa	Entrate varie – recupero e reintroiti delle indennità per il congedo facoltativo del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte direttamente ai lavoratori
Denominazione abbreviata	EV-REC.IND.PAT.FAC.ART4C4 L92/12-L.178/20 COR.DIR.
Tipo variazione	V
Codice conto	GAT10133
Denominazione completa	Debiti nei confronti dei beneficiari per le indennità di congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'art.1, commi 25 e 363, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, corrisposte direttamente ai lavoratori
Denominazione abbreviata	E.V. REC.IND.FACOL.ART4 C4 L92/12-L.178/20 COR.DIR.