

NOVITÀ INTRODOTTE DAL D.LGS. 105/2022 IN MERITO AL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E SUI CONGEDI PARENTALI.

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha introdotto nuove disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

IL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il D. Lgs n. 105/2022 ha abrogato le precedenti disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre e ha introdotto il “**Congedo di paternità obbligatorio**”.

Il nuovo “congedo di paternità obbligatorio” sostituisce, quindi, il congedo obbligatorio del padre e il congedo facoltativo del padre, abrogati dall'entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022.

Resta invece in vigore il congedo di paternità “alternativo”, che spetta al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il Congedo di paternità obbligatorio è regolamentato come segue:

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità “alternativo”.

6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Al fine di garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio, il legislatore ha introdotto nel Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità la norma in base alla quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per usufruire del congedo di paternità obbligatorio sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

INDICAZIONI OPERATIVE PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Durata del congedo e arco temporale di fruizione

Il diritto dei padri lavoratori dipendenti di fruire di dieci giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio può essere usufruito a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto.

Il parto prematuro (nei due mesi antecedenti la data presunta del parto) o fortemente prematuro (prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto) comporta la fisiologica riduzione dell'arco temporale di fruizione del congedo di paternità obbligatorio prima del parto, rimanendo, comunque, invariato l'arco temporale dei cinque mesi successivi al parto entro cui fruire del congedo.

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile nelle sole giornate lavorative. In caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 24 del T.U. delle

disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, l'INPS provvede a pagare le giornate di calendario richieste dal lavoratore padre.

La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non può essere frazionata a ore.

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, ossia 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) o nel caso di decesso del figlio nei primi ventotto giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In quest'ultimo caso il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.

I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.

Congedo di paternità obbligatorio in caso di adozione o affidamento

La norma prevede che il diritto a fruire dei giorni di congedo di paternità obbligatorio spetti anche ai genitori adottivi o affidatari.

In caso di adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i cinque mesi successivi. Nel caso di adozione internazionale, invece, i predetti periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, analogamente a quanto previsto per il congedo di maternità, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, purché l'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifichi la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore padre.

In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.

Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto al congedo di paternità obbligatorio sussiste se il decesso avviene nei ventotto giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

EPTA SYSTEM S.R.L.

Compatibilità con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità.

Il congedo di paternità obbligatorio è altresì compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U. (in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre), ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruito.

Misura dell'indennità di congedo di paternità obbligatorio

Il novellato articolo 29 del T.U. riconosce, per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio, un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera.

L'indennità viene corrisposta mediante anticipo da parte del datore di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'INPS.

I periodi di congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa, che viene accreditata secondo le disposizioni vigenti in materia.

Presentazione della domanda

I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al proprio datore di lavoro i giorni in cui intendono fruire del congedo di paternità obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore.

La comunicazione al datore di lavoro deve essere fatta in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Nel caso in cui l'indennità sia erogata direttamente dall'Istituto, i lavoratori padri presentano domanda telematica di congedo di paternità obbligatorio all'INPS.

Se la fruizione del congedo è nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.

Data di applicazione delle nuove disposizioni

Le nuove disposizioni normative sul congedo di paternità obbligatorio trovano applicazione per i casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore del decreto legislativo (13 agosto 2022).

II CONGEDO PARENTALE PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI DIPENDENTI

Il nuovo D.lgs n. 105/2022 aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da sei mesi a nove mesi totali.

Il decreto legislativo in questione ha altresì aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) agli attuali 12 anni.

Inoltre, l'attuale novella normativa riconosce a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, a differenza della precedente normativa che prevedeva un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

Si precisa che per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore).

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori.

Pertanto:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali.

In ultimo, la novella normativa equipara la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale a quella del congedo di maternità, disciplinata nell'articolo 23 del T.U, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo l'attuale riforma normativa:

1) Entrambi i genitori

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

2) Genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

3) Genitore padre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in	3 + 3 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

famiglia

Genitore solo

La novella normativa ha modificato anche la tutela del “genitore solo” a cui riconosce undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti dalla precedente normativa. Di questi undici, nove mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il “genitore solo” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell’articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001.

Il legislatore precisa che, nel caso in cui sia stato disposto, ai sensi dell’articolo 337-quater del c.c., l’affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest’ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest’ultimo caso, l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il provvedimento di affidamento è trasmesso all’INPS a cura del Pubblico Ministero.

Nella domanda telematica di congedo parentale è, comunque, possibile comunicare gli elementi identificativi del provvedimento di affidamento esclusivo.

Pertanto, ai fini della fruizione del congedo parentale, lo status di “genitore solo” sussiste:

in caso di morte o grave infermità dell’altro genitore;

in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell’altro genitore;

in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l’affidamento esclusivo disposto ai sensi dell’articolo 337-quater del c.c.

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti individuali del “genitore solo” prima e dopo l'attuale riforma normativa:

4) Genitore solo

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti

Per i genitori appartenenti a categorie diverse sono stati stabiliti dei limiti alla fruizione del congedo parentale:

a) madre lavoratrice dipendente - padre iscritto alla Gestione separata:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui il padre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);

b) padre lavoratore dipendente - madre iscritta alla Gestione separata:

per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui, invece, la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);

c) madre lavoratrice dipendente - padre lavoratore autonomo:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;

d) padre lavoratore dipendente - madre lavoratrice autonoma:

per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi;

e) madre iscritta alla Gestione separata - padre lavoratore autonomo:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;

f) padre iscritto alla Gestione separata - madre lavoratrice autonoma:

per ogni minore, se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.

Si precisa che in caso di **lavoratrice con due rapporti di lavoro dipendente part-time**, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.

Si ricorda, inoltre, che il **lavoratore che sia contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale** può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

È possibile fruire dei congedi di cui sopra con richiesta al proprio datore di lavoro.