

*Circolare per i Clienti di studio*

**N. 14 del 15/09/2022**

**Novità in materia di maternità, paternità e congedo parentale**

In attuazione di una direttiva europea del 2019, sono entrate in vigore dal 13 agosto scorso (D.Lgs. 105/2022) nuove norme che hanno la finalità di meglio conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

**1) Congedo di paternità obbligatorio**

Diventa strutturale la possibilità per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore ma fruibili anche in modo non continuativo), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto (novità) fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte prenatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo raddoppia a 20 giorni lavorativi (novità).

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Per i giorni di congedo obbligatorio è riconosciuta un'indennità c/INPS pari al 100% della retribuzione.

Nota bene:

1. per "obbligatorio" si intende il fatto che l'azienda non può negare la possibilità del congedo al lavoratore che ne faccia espressa richiesta. Quindi può anche verificarsi che il lavoratore non attivi il congedo e, in tale circostanza, nessuna responsabilità ricade sull'azienda;
2. in caso di fruizione del congedo di paternità, vige anche per il padre lavoratore il divieto di licenziamento per la durata del congedo stesso fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di dimissioni (nello stesso periodo in cui vige il divieto di licenziamento) spetta indennità di preavviso e NASPI.

## 2) Congedo parentale (ex astensione facoltativa) per i lavoratori dipendenti

Sulla base della disciplina innovata riepiloghiamo il quadro complessivo della durata dei congedi parentali

| CONGEDI PARENTALI   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| LIMITI MASSIMI SPETTANTI INDIVIDUALI E DI ENTRAMBI I GENITORI (articolo 32 del D'igs 151/2001)  |   |   |  |
| LAVORATORE  | DURATA                                  | NOTE  |  |
| Madre   | 6 mesi                                  | -   |  |
| Padre   | 6 mesi                                  | Elevabili a 7 se si astiene per non meno di 3 mesi (periodo intero o frazionato)  |  |
| Entrambi i genitori   | 10 mesi complessivi                     | Elevabili a 11 se il padre si astiene per non meno di 3 mesi (periodo intero o frazionato)  |  |
| PERIODI INCLUSI IN QUELLI SPETTANTI E INDENNIZZABILI AL 30%   |   |   |  |
| LAVORATORE  | DURATA                                  | NOTE  |  |
| Madre   | 3 mesi                                  | Non trasferibili all'altro genitore   |  |
| Padre   | 3 mesi                                  | Non trasferibili all'altro genitore   |  |
| Entrambi i genitori   | Ulteriori 3 mesi                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• In alternativa tra loro</li> <li>• Periodo massimo complessivo indennizzabile tra i 2 genitori: 9 mesi (erano 6)</li> </ul>                          |  |
| LIMITI MASSIMI PER GENITORE SOLO  |   |   |  |
| DURATA  | INDENNIZZABILI AL 30%                   | NOTE  |  |
| 11 mesi (erano 10 mesi)   | Massimo 9 mesi (erano 6 mesi)           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• È considerato genitore solo, anche chi ha l'affidamento esclusivo del figlio</li> <li>• La fruizione può essere continuativa o frazionata</li> </ul> |  |
| PERIODI ULTERIORI RISPETTO AI 9 MESI INDENNIZZABILI   |   |   |  |
| LAVORATORE  | ETÀ BAMBINO                             | INDENNITÀ   | NOTE   |
| Entrambi i genitori e/o genitore solo   | Fino al 12° anno (era fino all'8° anno) | 30% della retribuzione  | L'indennità è erogabile solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria |
| Nota: Le tutele si intendono riferite a ogni figlio entro 12 anni di vita ovvero, in caso di adozione o affidamento, dall'ingresso in famiglia. |   |   |  |

Il quadro è piuttosto articolato tuttavia, sintetizzando, la novità di maggior rilievo è, a nostro avviso, che viene esteso da 6 a 9 mesi il periodo di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30% e l'innalzamento dell'età fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino per poterne fruire.

Si evidenzia che, nella nuova formulazione della legge, i periodi di congedo parentale sono ora computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto di miglior favore previsto dal CCNL.

## 3) Domanda telematica di congedo all'INPS

E' già possibile per il lavoratore fruire dei suddetti congedi come modificati dalla nuova normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS appena avrà aggiornato il proprio sistema informatico. Il datore di lavoro dovrà quindi preoccuparsi che il lavoratore presenti la domanda all'INPS per poter conguagliare il credito delle somme anticipate.

Buona giornata e buon lavoro,

Dr. Leonardo Zambello