



Venezia 12 agosto 2022

## **CONCILIAZIONE TEMPI VITA - LAVORO**

*Le nuove disposizioni per maternità, paternità e congedo parentale*



A seguito del recepimento nel nostro ordinamento, mediante Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, della Direttiva europea (UE) 2019/1158 relativa **all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**, a partire dal **13 agosto 2022** trovano applicazione le **nuove disposizioni volte a migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro** in materia di **permessi retribuiti** (articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992 numero 104), **congedo straordinario** (articolo 42, comma 5 del Decreto legislativo 26 marzo 2001 numero 151) e **congedo parentale** (articolo 32 D.Lgs. numero 151/2001).

Vediamo quali sono i principali ambiti di intervento del provvedimento, anche alla luce delle prime indicazioni INPS con i **Messaggi del 4 agosto 2022 numero 3066 e del 5 agosto 2022 numero 3096**.

### **CONGEDO DI PATERNITÀ**

Con riferimento al congedo di paternità obbligatorio si segnalano due importanti novità.

Innanzitutto, il periodo durante il quale il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), è esteso anche **ai due mesi antecedenti la data presunta del parto e non più solamente nei 5 mesi successivi alla nascita del figlio**. Il congedo è inoltre fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Ulteriore novità riguarda i casi di parto plurimo. Nelle già menzionate ipotesi, infatti, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.



Si ricorda, inoltre, che il congedo:

- si applica anche al padre adottivo o affidatario;
- può essere fruito dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
- è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Altra modifica rispetto alla normativa previgente si rileva in riferimento al preavviso con il quale il lavoratore deve comunicare al proprio datore di lavoro che intende fruire del congedo.

Il padre è infatti tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un **anticipo non minore di 5 giorni** (e non più 15 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.

Per i giorni di congedo è riconosciuta un'**indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione**.

Viene introdotto il termine "**congedo di paternità alternativo**" con il quale si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dalla Legge, ossia nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

### **MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME**

Per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera del congedo di maternità è previsto anche per i **periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto** nelle ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base di accertamenti di un medico dell'ASL, come confermato anche dal Messaggio INPS del 04 agosto 2022, n. 3066.

### **CONGEDO PARENTALE (EX MATERNITÀ FACOLTATIVA)**

Il D.Lgs. n. 105/2022 introduce modifiche anche alla normativa relativa al congedo parentale. Alla luce delle nuove disposizioni, i periodi di congedo parentale indennizzabili al 30% della retribuzione sono i seguenti:

- per la madre e il padre, **fino al dodicesimo anno** (e non più fino al sesto 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, ad un **ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi**, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi);



- **al genitore solo**, sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati **di congedo parentale**, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Altra novità di rilievo in materia di congedo parentale consiste nel fatto che **i periodi fruiti sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia**, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Inoltre:

- per i genitori iscritti alla Gestione Separata INPS è riconosciuta **la possibilità di fruire del congedo parentale entro il dodicesimo anno** (e non più entro il terzo anno) **di vita del bambino** o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo e ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi);
- **per i lavoratori autonomi viene introdotto il diritto a 3 mesi di congedo parentale** per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) **del minore**.

L'INPS con proprio Messaggio n. 3066/2022 ha chiarito che in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, a partire dal 13 agosto 2022, è comunque possibile fruire dei congedi sopra esposti come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, ovvero, per i lavoratori autonomi è possibile astenersi dal lavoro, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

### **RIPOSI E PERMESSI PER ASSISTENZA DI FAMILIARI DISABILI**

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 interviene anche con riferimento alla disciplina dei **riposi e permessi fruiti per assistenza di familiari con handicap grave**.



In particolare:

- la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;
- il lavoratore dipendente ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado.

Fermo restando il limite complessivo di 3 giorni di permesso, **per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti** aventi diritto.

È infine riconosciuto al lavoratore il diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti ovvero siano deceduti o mancanti.

*La Segreteria Regionale FISTel CISL Veneto*