Spett.le società
Amm.ne del Personale

Assago, 2 settembre 2022

Nuovi congedi genitoriali: pubblicato il decreto e le prime istruzioni dall'INPS

Sulla G.U. n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato il D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105 recante "*Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del consiglio".*
Con messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022 l'INPS ha fornito le prime indicazioni in merito alle novità introdotte dal decreto in parola, in vigore dal 13 agosto 2022.
Di seguito analizziamo sinteticamente le novità relative agli istituti fruibili dai lavoratori dipendenti.

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO E ALTERNATIVO (ART. 1,2,10)
Viene introdotto, nel D.lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità), l'art. 27-bis che disciplina il "Congedo di paternità obbligatorio" e viene rinominato il congedo di paternità di cui all'art. 28 del T.U. (congedo del padre fruito in caso di morte della madre, grave infermità o abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo al padre) in "Congedo di paternità alternativo".
Viene invece soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre (l'art. 10 abroga l'art. 1 c. 354 della L. n. 232/2016 e l'art. 1 c. 134 della L. n. 234/2021).
In particolar modo, viene reso strutturale il congedo di paternità già disciplinato dalla L. n. 92/2012 art. 4 c. 24, consistente in un diritto di astensione del padre lavoratore – anche durante il congedo di maternità della madre - per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa).
A differenza della disciplina previgente, che prevedeva la fruizione dello stesso entro i cinque mesi successivi alla nascita, il congedo ora nuovamente disciplinato può essere fruito nell'arco temporale che va dai due mesi antecedenti la data presunta parto e fino ai cinque mesi successivi alla nascita (fruibile anche in caso di morte perinatale).
Viene inoltre introdotto l'allungamento del periodo di congedo, in caso di parto plurimo, a venti giorni.
Tale congedo è riconosciuto anche al padre (anche adottivo o affidatario) che fruisce del "congedo di paternità alternativo" (in tal caso, la fruizione del congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27bis deve avvenire in giorni diversi da quelli in cui viene fruito il congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 sopramenzionato).
Per l'esercizio del diritto al congedo di paternità obbligatorio, il padre deve comunicare, per iscritto o tramite i sistemi informativi aziendali, al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non

minore di cinque giorni, ove possibile, sulla base della data presunta parto, salvo condizioni di miglior favore stabilite dal CCNL.
Durante il congedo obbligatorio del padre è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.
In caso di rifiuto o di ostacolo alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio, scatta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa pecuniaria di importo tra € 516,00 ed € 2582,00.

CONGEDO PARENTALE (ART. 2)

Viene rimodellato il diritto al congedo parentale nonché il trattamento economico spettante allo stesso.
Alla luce della novella normativa, il congedo risulta così formulato:

1. prolungamento da dieci a undici mesi della durata complessiva del congedo in caso di genitore solo/con affidamento esclusivo del figlio; rimangono invece immutati i limiti massimi individuali di entrambi i genitori (massimo sei mesi per la madre da fruire entro i dodici anni di vita del bambino, elevabili a sette mesi per il padre qualora lo stesso si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi; massimo dieci mesi in caso di fruizione di entrambi i genitori, elevabili a undici nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a tre mesi);
2. estensione a nove mesi complessivi del periodo di congedo indennizzato, da fruire entro i dodici anni di vita del bambino;

   il periodo indennizzato al 30% risulta ora pari a tre mesi non trasferibili per ciascun genitore (totale complessivo di sei mesi) a cui si aggiunge un ulteriore periodo di tre mesi – alternativi - tra i genitori. nel caso in cui ci sia un solo genitore, il periodo indennizzato al 30% è massimo nove mesi.

   Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi di cui sopra è prevista l'indennità del 30% – fino al dodicesimo anno di vita del bambino – a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
3. viene modificata la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità: viene ricompresa nella retribuzione anche i ratei delle mensilità aggiuntive nonché i trattamenti accessori eventualmente erogati (come nella maternità obbligatoria);
4. a differenza del passato, viene stabilito che durante la fruizione del congedo maturano ferie, permessi e la tredicesima mensilità.

IMPORTANTE
Come precisato dall'INPS con messaggio n. 3066/2022, in attesa del rilascio delle procedure informatiche aggiornate, per la richiesta del congedo di paternità obbligatorio e alternativo e del congedo parentale, dal 13 agosto 2022, i lavoratori potranno fare richiesta al proprio datore di lavoro regolarizzando successivamente la fruizione del periodo mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

CONGEDO STRAORDINARIO PER PRESTATORI DI ASSISTENZA (ART. 2)

Viene novellata in parte la disciplina relativa al congedo (biennale) spettante al coniuge convivente di soggetto con disabilità gravemente accertata.

In particolar modo:

- Sono inseriti, quali soggetti beneficiari, la parte di una unione civile e il convivente di fatto;
- Per conformarsi al principio della Corte costituzionale sentenza n. 232/2018, viene specificato che il diritto al congedo spetta altresì nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere sia stata instaurata dal richiedente successivamente alla richiesta.

PERMESSI PER ASSISTENZA DI PERSONE CON HANDICAP GRAVE (ART. 3)

Viene modificato l'art. 33 della L. n. 104/92 prevedendo:

- La possibilità di frazionale i permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite massimo di tre giorni al mese;
- Sono inseriti, anche in questo caso, come soggetti beneficiari anche la parte dell'unione civile e il convivente di fatto.

MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILI (ART. 3,4,5)

Viene confermato il ruolo centrale del lavoro agile, con priorità per alcune categorie di lavoratori ovvero:

- Lavoratori con figli fino a 12 anni, o senza alcuni limiti anagrafici in caso di figli disabili;
- Lavoratori disabili con disabilità grave accertata;
- Dipendenti che fruiscono dei permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile grave o per l'assistenza di una persona con disabilità grave accertata;
- Lavoratori caregivers (secondo l'art. 1 c. 255 L. n. 205/17).

Con i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)