

Congedi parentali: novità operative e all'orizzonte

CONGEDO PATERNITÀ OBBLIGATORIO

In cosa consiste? Al diritto del lavoratore padre di utilizzare 10 giorni di permesso retribuito, anche non continuativi, in un arco di tempo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai cinque mesi successivi la nascita del bambino.

Cosa cambia rispetto a prima? La possibilità di fruire dei giorni 10 di assenza a partire dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, fino ai 5 mesi successivi alla nascita (in precedenza il periodo di fruizione era limitato ai 5 mesi successivi alla nascita); Il raddoppio dei giorni di assenza a 20, in caso di parto plurimo.

A chi spetta? Ai padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche in caso di adozione e affidamento, con regole differenti a seconda che l'adozione sia nazionale o internazionale. 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 menzionati periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, così da poterne usufruire durante i periodi di permanenza all'estero finalizzati all'incontro con il minore. Spetta anche ai lavoratori domestici e agricoli a tempo determinato per i quali esiste un rapporto di lavoro in essere al momento del congedo. Sono esclusi invece i padri lavoratori autonomi e quelli iscritti alla Gestione Separata.

Come funziona? I 10 giorni sono fruibili frazionabili in giorni ma non in ore e anche in modo non continuativo a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il lavoratore ha diritto alla retribuzione del 100%. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio.

Come viene esercitato il diritto? Il padre dipendente 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.

Differenze e compatibilità con altri congedi: 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 compatibile con il congedo di paternità alternativo e in linea temporale successivo a quello alternativo.

Impegni del datore di lavoro: Il datore di lavoro anticipa l'indennità al lavoratore dipendente che recupererà tramite conguaglio degli importi con l'INPS. Nel caso le aziende dovessero adottare nei confronti del padre lavoratore comportamenti atti a ostacolare o a impedire la fruizione del congedo, potrà essere applicata nei loro confronti, una sanzione amministrativa compresa tra i 516 e 2.582 euro

e, ove tale condotta dovesse essere attuata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, ciò comporterà il mancato rilascio della certificazione stessa.

CONGEDO PATERNITÀ ALTERNATIVO

In che cosa consiste? Per congedo di paternità alternativo si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti (morte o grave infermità della madre ovvero abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Come cambia? La novella normativa ha modificato i tempi portando a 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.

CONGEDO PARENTALE

Cosa cambia: Il nuovo d.lgs 105/2022 apporta le seguenti novità:

- Aumenta da **6 mesi a 9 mesi il limite massimo di congedo** parentale indennizzato (30% della retribuzione)
- Aumenta da **6 a 12 anni dell'età del figlio** il periodo entro il quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato nella misura del 30 per cento.
- Ogni singolo genitore gode di tre mesi definiti «intrasferibili». Questo vuol dire che sia la madre che il padre godono del congedo richiesto senza poterlo attribuire all'altro coniuge. Sono previsti inoltre tre mesi di congedo indennizzato da utilizzare in alternativa tra loro. 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). L'indennità prevista per i nuovi congedi corrisponde al 30% della retribuzione calcolata in base a quella percepita nel mese precedente all'inizio della fruizione del congedo.

CONGEDO PARENTALE LAVORATORI E LE LAVORATRICI ISCRITTI/ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA

Cosa cambia: Il d.lgs. n. 105/2022 ha ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino ai 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo.

Inoltre, ha riconosciuto a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

CONGEDO PARENTALE PER I PADRI E MADRI LAVORATORI AUTONOMI

Il d.lgs n. 105/2022 riconosce per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Dalla nuova formulazione deriva 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.

Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. La fruizione del congedo parentale del padre lavoratore autonomo è compatibile sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

Per le lavoratrici autonome viene introdotta la possibilità di indennizzare periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio. A tal fine, la lavoratrice deve produrre all'I.N.P.S. l'accertamento medico della ASL che individua il periodo indennizzabile, ovviamente coperto da regolarità contributiva.

CONGEDO PARENTALE LE NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO 2023

La principale novità sulla misura, contenuta nella bozza della nuova Legge di Bilancio 2023, è un mese facoltativo in più retribuito all'80%, che potrà essere utilizzato fino al sesto anno di vita del bambino. Dovrebbe essere inoltre confermata la durata di 10 mesi complessivi tra i due genitori, entro i primi 12 anni di vita del bambino, ripartiti nel seguente modo: - sei mesi continuativi o frazionati per la madre lavoratrice dipendente; - sei mesi continuativi o frazionati al padre lavoratore dipendente, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi (il congedo complessivo, in quest'ultimo caso, sale a 11 mesi).