

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LETIZIA BELLÌ
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI
Avvocato
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

Associati

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

SARA MAGNANI
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

CECILIA RICCI
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

OGGETTO: PRINCIPALI NOVITA' CONGEDI PARENTALI

Il D.Lgs. 105/2022, nel modificare alcune norme contenute nel D.Lgs. 151/2001, ha ampliato gli orizzonti dei Congedi Parentali nell'intento di migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata dei lavoratori e al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Successivamente, sono state emanate numerose circolari e messaggi interpretativi da parte di Inps e Ministero del Lavoro relativamente alle novità introdotte.

Congedo obbligatorio di paternità

Il congedo obbligatorio del padre (nuovo art. 27-bis, D.Lgs. 151/2001) è fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro il 5° mese di vita del bambino (eventi di parto, adozioni e affidamenti), anche in contemporanea con il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il periodo di cinque mesi indicato dalla norma termina al compimento del 5° mese di vita del bambino senza alcuno slittamento temporale anche se trattasi di nascita prematura.

I nuovi giorni di congedo sono fruibili dai padri lavoratori anche in caso di adozione o affidamento ed il termine del 5° mese, in questi casi, decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, ovvero, per le adozioni internazionali, dall'ingresso del minore in Italia.

Il padre lavoratore ha diritto complessivamente a **dieci giorni lavorativi** di congedo, i quali non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa e sono fruibili, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi** (a prescindere dal numero dei figli).

Trattandosi di un diritto autonomo esso si deve considerare aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ex art. 28 del D.Lgs. 151/2001, cioè nei casi di morte/infermità della madre o di abbandono o di affidamento esclusivo al padre.

Per i giorni di congedo obbligatorio spetta al genitore un'indennità pari al **100% della retribuzione** in relazione al periodo di astensione. L'indennità è a carico dell'Inps ed è calcolata secondo le modalità dell'indennità di maternità/paternità (art. 23 D.Lgs 151/2001) e anticipata dal datore di lavoro in busta paga.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un preavviso non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

L'art. 31 bis al D.Lgs. 151/2001, e la successiva nota del Ministero del Lavoro del 16/02/2023 n. 2414, stabiliscono le sanzioni previste in capo al datore di lavoro:

- il rifiuto, opposizione od ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza per congedo obbligatorio del padre lavoratore è punito con una sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582;
- il rifiuto, opposizione od ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro del "congedo di paternità alternativo" (di cui all'articolo 28), è punito con la l'arresto fino a sei mesi.

Divieto di licenziamento lavoratore padre

Prima dell'entrata in vigore de D.Lgs. 105/2022, la tutela del divieto di licenziamento a favore del padre lavoratore era prevista solo in caso di fruizione del congedo di paternità di cui all'art. 28 del Testo Unico maternità/paternità, fruibile "in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre".

Con la modifica apportata al comma 7 dell'art. 54 del D.Lgs. 151/2001 il **divieto di licenziamento si estende anche al lavoratore padre** che ha fruito del congedo di paternità cui all'articolo 27-bis del medesimo Testo Unico, per tutta la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'INPS, con circolare n. 32 del 20/03/2023 e messaggio n. 1356 del 12/04/2023 conferma che, anche in caso di dimissioni durante il citato periodo protetto scattano automaticamente, a favore del padre, gli stessi diritti in capo alla madre:

- Il lavoratore padre dimissionario non è tenuto al rispetto del periodo di preavviso;
- Il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di leggi e contrattuali in caso di licenziamento (indennità sostitutiva del preavviso);
- Il lavoratore ha diritto alla percezione della NASpI;
- Il datore di lavoro è tenuto al versamento del ticket di licenziamento previsto in caso di licenziamento

Tale norma si applica solo al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

La sanzione prevista in caso di violazione del divieto di licenziamento va da euro 1.032,00 a euro 2.582,00.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- di colpa grave da parte del lavoratore, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- di cessazione dell'attività dell'azienda;
- di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

- di esito negativo della prova (resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991 n. 125, e successive modificazioni)

Congedo parentale

Oltre al congedo obbligatorio (di maternità o di paternità), ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo (congedo parentale) parzialmente retribuito.

Nei primi 12 anni di vita di ogni bambino (cioè fino al giorno, compreso, del 12° compleanno) ciascun genitore naturale può fruire di un periodo di congedo parentale (continuativo o frazionato), con i seguenti limiti:

- la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 mesi nel caso in cui lo stesso eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- complessivamente i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale; tale limite è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a 3 mesi.

Il godimento del diritto di astensione facoltativa può essere usufruito dai genitori anche contemporaneamente.

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsto dalla legge.

Indennizzabilità del congedo

Per i periodi di congedo parentale viene corrisposta un'indennità pari al **30% della retribuzione media globale giornaliera** fino al compimento del 12° anno di vita del

bambino (compreso il giorno del 12° compleanno) /entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, per un periodo massimo complessivo di 9 mesi:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre 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.

L'indennità INPS spetta a tutti i lavoratori, compresi quelli part-time ed esclusi i lavoratori domestici e a domicilio, a condizione che all'inizio del periodo di congedo parentale il lavoratore abbia in corso un regolare rapporto di lavoro e che non sia soggetto a sospensioni del rapporto stesso.

Per quanto attiene la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità, la stessa è equiparata a quella del congedo di maternità, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto un incremento della misura dell'indennità per congedo parentale, commisurata sulla retribuzione, **dal 30% all'80%** in alternativa tra i genitori, per la durata massima di 1 mese, da usufruire entro il 6° anno di vita del bambino ovvero entro il 6° anno dall'ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione o affidamento.

La Legge di Bilancio 2024 ha previsto l'elevazione dal **30% al 60%** della retribuzione dell'indennità del congedo parentale per un ulteriore mensilità. **Per il solo anno 2024 l'indennità concessa sarà elevata al 80%.**

Tale elevazione è riconosciuta a condizione che il mese di congedo parentale sia fruito entro i 6 anni di vita del minore, o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento del minore.

La circolare INPS n. 57 del 18/04/2024 specifica che il mese indennizzato al 60% (80% per l'anno 2024) è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi.

Per poter accedere a tale facoltà è necessario che il congedo di maternità o di paternità sia concluso successivamente al 31 dicembre 2023.

Poiché tali disposizioni sono alternative tra i genitori, al momento della consegna della domanda di congedo parentale, per i soli eventi di congedo di maternità o di paternità conclusi dopo il 31/12/2023, è necessario che la lavoratrice o il lavoratore produca una dichiarazione (Allegato 1) in cui espliciti la tipologia di indennizzo richiesto attestando quanto è già stato eventualmente utilizzato dall'altro genitore.

Lo studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento a riguardo

Francesca Santini

Marta Vitali