



LARA GIOVANNINI

CONSULENTE DEL LAVORO

VIA SANDRO PERTINI 32
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

TEL 051 454116
FAX 051 455795

A TUTTI I CLIENTI
LORO SEDE

CIRCOLARE N. 5/2022

San Lazzaro di Savena, 26 Settembre 2022

OGGETTO: D.LGS. N. 105 – CONCILIAZIONE TRA ATTIVITA' LAVORATIVA E VITA PRIVATA PER I GENITORI E I PRESTATORI DI ASSISTENZA – CONGEDI E PERMESSI -

In attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 105/2022, entrato in vigore il 13 agosto 2022, recante disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Le disposizioni in materia di congedi, permessi e altri istituti introdotte con tale decreto - nel quale è stato previsto un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei caregiver familiari - salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza.

Sull'argomento, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con nota n. 9550 del 6 settembre 2022, ha riepilogato le novità introdotte e fornito specifici chiarimenti.

CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

In riferimento al congedo di paternità obbligatorio, l'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 - introdotto dall'art. 2, c. 1, lettera c), del D.Lgs. n. 105/2022 - ha disposto che ***"Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.***

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio".

Tale congedo, peraltro, si aggiunge al congedo di paternità alternativo, disciplinato dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, che spetta, si ricorda, al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità.

L'INL, inoltre, ha evidenziato, nelle more di eventuali chiarimenti condivisi con il Ministero del Lavoro, quanto stabilito dalle novelle disposizioni secondo le quali il predetto congedo:

- spetta per un periodo di dieci giorni lavorativi;

- è fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita;
- non è frazionabile ad ore ma può essere utilizzato anche in modo non continuativo;
- è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, entro lo stesso arco temporale;
- si applica anche al padre adottivo o affidatario;
- può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
- è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo nei casi previsti dall'articolo 28 del d.lgs. n. 151/2001;
- dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione e, in particolare, il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, cc. da 2 a 7, e dell'art. 23 (art. 29 del D.Lgs. n. 151/2001 nuova formulazione) e il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 (art. 30 del D.Lgs. n. 151/2001 nuova formulazione);
- è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

Si ricorda, inoltre, che vige il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di cui agli articoli 27-bis e 28, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, c. 7, del d.lgs. n. 151/2001). In caso di dimissioni, invece, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASPI) e non è tenuto al preavviso (art. 55, cc. 1 e 2 del D.Lgs. n. 151/2001).

Infine, si rammenta che per l'esercizio del diritto, **il lavoratore padre deve comunicare** i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, **“con un anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto”.

CONGEDO PARENTALE PER GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI

In ragione delle modifiche introdotte dall'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 105/2022 - che ha modificato il primo comma dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 - alla madre e al 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 inoltre diritto, in alternativa tra loro, a 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).

L'INL ha inoltre ricordato che restano invariati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001. Ne consegue che:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Si precisa, inoltre, che al genitore solo, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'art. 337-quater del codice civile, 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 per cento della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

È altresì importante evidenziare che, secondo le disposizioni di cui al novellato quinto comma dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001, i periodi di congedo parentale 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 eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

CONGEDO STRAORDINARIO

L'art. 2, comma 1, lett. n) ha riformulato il quinto comma di cui all'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo straordinario, al pari del coniuge. Ne consegue, dunque, che nell'ordine di priorità, al coniuge convivente sono stati equiparati la parte dell'unione civile convivente e il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità.

È stato altresì previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del D.Lgs. n. 105/2022, nel riferirsi espressamente anche al lavoratore dipendente pubblico, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. Viene superato, dunque, il principio dell'unico riferimento per l'assistenza all'individuo con disabilità grave, che mantenendo in ogni caso il limite complessivo di 3 giornate per l'assistenza, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto e stabilisce il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti che possono fruirne in via alternativa tra loro.

PRIORITA' NELLA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

L'INL ha infine precisato che a seguito della modifica dell'art. 8, c. 4, del D.Lgs. n. 81/2015 - ad opera dell'art. 5, c. 1, lett. a) del d.lgs. n. 105/2022 - viene riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti, oltre che il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito, porgiamo cordiali saluti.

Studio Giovannini Lara

FACSIMILE RICHIESTA CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'
DA PRESENTARE A CURA DEL DIPENDENTE ALMENO 5 GG PRIMA DALL'EVENTO

Spett.le

via

OGGETTO: Richiesta **congedo obbligatorio di paternità**.

Il sottoscritto,

nato a, il

e residente in via,

chiede di usufruire del periodo di congedo obbligatorio previsto dall'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 -
introdotto dall'art. 2, c. 1, lettera c), del D.Lgs. n. 105/2022 previsto dall'articolo 4,

dal al

A tal fine, il sottoscritto comunica che: *(scelta alternativa)*

- la data presunta del parto sarà il
- la data effettiva di nascita è il
- la data di ingresso del minore in Italia è il
- la data di effettivo ingresso in famiglia del minore è il

Ringrazio e porgo cordiali saluti

Luogo e data.....

Firma del lavoratore