



NOTA UFFICIO SINDACALE

Nuove tutele in materia di congedo di paternità obbligatorio - congedo parentale Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105

E' pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 il decreto legislativo 105/2022 con cui vengono recepite le novità contenute nella direttiva UE n. 2019/1158 in favore dei genitori e i prestatori di assistenza.

Dal 13 agosto 2022 sarà possibile fruire dei congedi in una versione più estesa rispetto a quanto previsto dal Dlgs 151/2011.

Il recente dlgs 105/2022 prevede nuove disposizioni finalizzate a 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.

Nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del presente decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Attraverso l'articolo 2, comma 1 lettera C) del decreto legislativo 105/2022 dal 13 agosto 2022, il padre lavoratore diventa automaticamente beneficiario del congedo previsto per la nascita del figlio.

La norma prevede il diritto per padre lavoratore di astenersi dal lavoro per 10 giorni, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi.

La formulazione della norma, appare diversa rispetto a quella relativa alla maternità obbligatoria.

Infatti per le lavoratrici in maternità il datore di lavoro è chiamato a far sì che la lavoratrice si astenga dall'attività lavorativa per i periodi previsti, (l'art. 16 del testo unico impone il divieto di adibire al lavoro le donne nei periodi precedenti e successivi la nascita del figlio).

Diversamente, la recente norma prevede che il padre lavoratore si astiene dal lavoro, per 10 giorni lavorativi, pertanto potrebbe verificarsi che il datore di lavoro non venga a conoscenza della nascita del figlio e che il lavoratore interessato non attivi il congedo previsto.

Di conseguenza, l'obbligo previsto dalla norma potrebbe essere inteso, salvo successive precisazioni da parte del legislatore, all'impossibilità da parte del datore di lavoro di negare il congedo a seguito della richiesta del lavoratore.

Il dipendente deve richiedere il congedo con almeno 5 giorni di preavviso rispetto alla data presunta del parto.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo raddoppia e quindi sarà pari a 20 giorni.

Permessi Legge 104/1992

Il decreto 105/2022 è intervenuto anche per quanto riguarda la Legge 104/1992, nello specifico per quanto riguarda l'utilizzo dei 3 giorni previsti per l'assistenza della persona con disabilità.

Sempre a decorrere dal 13 agosto 2022, per i suddetti 3 giorni, viene stabilito che, per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità in situazione di gravità, il diritto alla fruizione dei permessi può essere riconosciuto, su richiesta, tra più soggetti tra quelli aventi diritto che ne potranno beneficiare tra di loro in modo alternativo.

Per quanto riguarda invece il congedo straordinario biennale (Art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001), è stato inserito tra coloro che possono beneficiare di questo periodo di assenza per assistere familiari disabili in situazioni di gravità, il convivente di fatto, al quale viene riconosciuto la stessa condizione prevista per il coniuge e la parte dell'unione civile.

Le modifiche con effetto dal 13 agosto 2022 introdotte dal D.Lgs. 105/2022

CONGEDI PARENTALI

Le tutele sono riferite a ogni singolo figlio entro 12 anni di vita, ovvero in caso di adozione o affidamento, dall'ingresso in famiglia.

LIMITI MASSIMI SPETTANTI - INDIVIDUALI E DI ENTRAMBI I GENITORI

(Art. 32 D.Lgs. 151/2001)

Lavoratore	Durata	Note
Madre	6 mesi	-
Padre	6 mesi	Elevabili a 7 in caso di astensione per non meno di 3 mesi (periodo intero o frazionato)
Entrambi i genitori	10 mesi complessivi	Elevabili a 11 nel caso che il padre si astiene per non meno di 3 mesi (periodo intero o frazionato)

PERIODI INCLUSI IN QUELLI SPETTANTI E INDENNIZZATI AL 30%

(Art. 34 D.Lgs. 151/2001)

Lavoratore	Durata	Note
Madre	3 mesi	Non trasferibili all'altro genitore
Padre	3 mesi	Non trasferibili all'altro genitore
Entrambi i genitori	Ulteriori 3 mesi	- In alternativa tra loro - Periodo massimo complessivo indennizzabile tra i due genitori: 9 mesi (precedentemente erano 6 mesi)

LIMITI MASSIMI PER GENITORE SOLO

Durata	Indennizzabili al 30%	Note
11 mesi (precedentemente erano 10 mesi)	Massimo 9 mesi (precedentemente erano 6 mesi)	<ul style="list-style-type: none">• È considerato genitore solo, anche chi ha l'affidamento esclusivo del figlio• La fruizione può essere continuativa o frazionata

ULTERIORI PERIODI RISPETTO AI 9 MESI INDENNIZZATI

Lavoratore	Età bambino	Indennità	Note
Entrambi i genitori e/o genitore solo	Fino a 12 anni di età (precedentemente fino a 8 anni)	30% della retribuzione	Indennità erogabile solo in caso di reddito individuale dell'interessato superiore a 2,5 volte l'importo del minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria

I periodi di congedo parentale sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, tredicesima mensilità ad eccezione degli eventuali emolumenti connessi all'effettiva presenza in servizi o da quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Durata	Periodo di fruizione	Modalità di fruizione	Trattamento economico	Note
10 giorni lavorativi	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita	Presentare richiesta scritta, o altre modalità informatiche con preavviso di almeno 5 giorni, basandosi sulla data presunta del parto	100% della retribuzione a carico Inps	<ul style="list-style-type: none">• parto plurimo, congedo raddoppiato• Riconosciuto al padre adottivo affidatario• Non frazionabile a ore• Fruibile in caso di morte perinatale del figlio• Consentito l'utilizzo non continuativo e durante il congedo di maternità della madre lavoratrice

Le indennità e gli oneri previdenziali sono interamente a carico dell'INPS.

Il decreto prevede specifiche sanzioni per il datore di lavoro che rifiuta di concedere i giorni di congedo obbligatorio per il padre o ne ostacola l'esercizio.

In questo caso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 516 a 2.582 € per ogni lavoratore interessato e, ove rilevati nei due anni precedenti quello di verifica, l'impossibilità per il datore di lavoro di ottenere la certificazione della parità di genere.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 29 agosto 2022