

Oggetto: Conciliazione vita-lavoro - D.lgs. n. 105/2022 - Circolare Inps n. 122/2022 – Nota di approfondimento

Si fa seguito alle precedenti comunicazioni sull'argomento, per segnalare che l'Inps, con la circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, ha fornito le indicazioni operative inerenti alle modifiche apportate dal decreto legislativo n. 105/2022 al decreto legislativo n. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e la paternità), al fine di favorire la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (cfr. in particolare [comunicazione Ance del 2 agosto 2022](#) e [comunicazione Ance del 4 agosto 2022](#)).

Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti

Si ricorda, innanzitutto, che il nuovo art. 27-bis del T.U. riconosce il diritto dei padri lavoratori dipendenti di fruire di dieci giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto.

Il parto prematuro¹ o fortemente prematuro² comporta la fisiologica riduzione dell'arco temporale di fruizione del congedo di paternità obbligatorio prima del parto, mentre rimane invariato l'arco temporale dei cinque mesi successivi al parto entro cui fruire del congedo.

L'Inps ha specificato che il congedo di paternità obbligatorio è fruibile nelle sole giornate lavorative. In caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 24 del T.U., l'Inps provvede a pagare le giornate di calendario richieste dal lavoratore padre.

La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non ad ore.

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio³ (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi ventotto giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In quest'ultimo caso il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

L'Inps ha chiarito che nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.

Congedo di paternità obbligatorio in caso di adozione o affidamento

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 predetti periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. L'Inps ha specificato che in quest'ultimo caso l'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione deve certificare la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore padre.

¹ Nei due mesi antecedenti la data presunta del parto.

² Prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto.

³ Figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione.

In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.

Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, l'Inps ha chiarito che il diritto al congedo di paternità obbligatorio sussiste se il decesso avviene nei ventotto giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

Compatibilità con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo

L'Inps ha precisato che 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 altresì compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.⁴, ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruiti.

Misura dell'indennità di congedo di paternità obbligatorio

Ai sensi del novellato articolo 29 del T.U., per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

L'Inps ha chiarito che per retribuzione deve intendersi la retribuzione media globale giornaliera, come individuata dall'articolo 23 del T.U., con le specifiche già previste per alcune tipologie di lavoro. Sul punto, si segnala che per i lavoratori part-time e per i lavoratori intermittenti deve farsi riferimento alle indicazioni contenute nella circolare Inps n. 41/2006.

L'Inps ha precisato che l'indennità è corrisposta mediante anticipo da parte dei datori di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'Istituto, salvo alcuni casi specifici in cui l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto.

I periodi di congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa, che viene accreditata secondo quanto previsto dall'articolo 25 del T.U. e dalle altre disposizioni vigenti in materia.

Presentazione della domanda

I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al proprio datore di lavoro i giorni in cui intendono fruire del congedo di paternità obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore.

L'Inps ha precisato che la comunicazione al datore di lavoro deve essere fatta in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Nel caso in cui l'indennità sia erogata direttamente dall'Inps, i lavoratori padri presentano domanda telematica di congedo di paternità obbligatorio all'INPS.

⁴ In caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre.

Se la fruizione del congedo è nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.

Disposizioni transitorie per le nuove disposizioni relative al congedo di paternità

Le nuove disposizioni relative al congedo di paternità trovano applicazione per i casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore del decreto legislativo, nonché nei casi in cui, sebbene la data effettiva del parto sia antecedente l'entrata in vigore delle nuove norme (13 agosto 2022) il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012.

Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore privato

Si ricorda che il nuovo D.lgs. n. 105/2022 ha innalzato il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da sei mesi a nove mesi totali. È stato altresì aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) ai 12 anni.

L'Inps ha precisato che anche gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono a oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni.

Inoltre, l'attuale novella normativa riconosce a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, a differenza della precedente normativa che prevedeva un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

L'Inps ha precisato che per utilizzare tale periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili.

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori.

Pertanto:

- alla madre, fino al dodicesimo 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;
- al padre, fino al dodicesimo 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 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.

In ultimo, la novella normativa equipara la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale a quella del congedo di maternità, disciplinata nell'articolo 23 del T.U, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- 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.

Per quanto attiene i limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti, si rimanda al paragrafo 3.4 della circolare.

Congedo parentale per il genitore solo

La novella normativa ha modificato la tutela del "genitore solo" al quale sono ora riconosciuti undici mesi di congedo parentale, di cui nove sono indennizzabili al 30% della retribuzione, mentre i restanti due non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell'articolo 34, comma 3, del D.lgs. n. 151/2001.

L'Inps ha ricordato che nel caso in cui sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del c.c., l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il provvedimento di affidamento è trasmesso all'INPS a cura del Pubblico Ministero.

L'Inps ha precisato che nella domanda telematica di congedo parentale è possibile comunicare gli elementi identificativi del provvedimento di affidamento esclusivo.

Pertanto, ai fini della fruizione del congedo parentale, lo status di "genitore solo" sussiste:

- in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore;
- in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore;
- in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l'affidamento esclusivo disposto ai sensi dell'articolo 337-quater del c.c.

Disposizioni transitorie per le nuove disposizioni relative al congedo parentale

L'Inps ha chiarito che le nuove disposizioni relative al congedo parentale trovano applicazione dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022 e solo per i periodi di fruizione successivi all'entrata in vigore del decreto stesso, mentre per i periodi antecedenti l'entrata in vigore della novella normativa, si applicano le precedenti disposizioni di legge.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, l'Inps ha precisato che le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere divise e istruite secondo le rispettive disposizioni normative.

Premesso, quindi, che le nuove disposizioni non possono interessare i periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della novella normativa, l'Inps ha, inoltre, precisato che è possibile

indennizzare, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati antecedenti a tale data.

Come già precisato con il messaggio n. 3066/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022, è comunque possibile fruire dei congedi esaminati dalla circolare come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando, dove previsto, successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà reso noto con successiva comunicazione.

Per quanto ivi non riportato, inclusi i casi esemplificativi e le tabelle riepilogative, si rimanda alla circolare in argomento.