

Circolare n°391/C/2022: D.Lgs. n. 105/2022 – Congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza – Nota INL.

13 Settembre 2022

Segnaliamo alle Imprese aderenti che l'INL ha diramato l'allegata nota n. 9550/2022, con la quale sono fornite istruzioni in merito alle disposizioni del D.Lgs. n. 105/2022, in vigore dal 13 agosto scorso, che prevede, con innovazioni della precedente normativa, un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei cd. caregiver familiari, al fine al fine della conciliazione vita-lavoro.

In relazione ai singoli istituti, l'Ispettorato evidenzia, in sintesi, quanto segue.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Rispetto alla previgente disciplina, il decreto in esame, con l'introduzione dell'art 27-bis al d.lgs. n. 151/2001 (c.d. T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), stabilisce 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"*.

Nelle more di eventuali chiarimenti condivisi con il Ministero del lavoro e nel richiamare le relative disposizioni del decreto in esame, l'INL precisa che tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo, disciplinato dall'art. 28 del T.U., spettante 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.

Viene sottolineato inoltre che per il padre lavoratore che fruisce del congedo di cui ai citati articoli 27-bis e 28, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, comma 7, T.U.) vige il divieto di licenziamento e che, in caso di dimissioni, 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 lo stesso non è tenuto al preavviso (art. 55, cc. 1 e 2, T.U.).

Per la fruizione del congedo in esame il lavoratore padre deve comunicare i relativi giorni *"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

L'innovato articolo 34, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, dispone che *"Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto anno) di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione"*. Il periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori è quindi di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano invariati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U.: massimo 6 mesi di congedo parentale per la madre per ogni figlio – massimo 6 mesi per il padre per ogni figlio (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

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. Al genitore solo (incluso il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio) sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 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. Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, legge n. 104/92) che hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 del T.U., è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento (art. 34, comma 2, T.U. nuova formulazione).

Le modifiche in materia di congedo parentale trovano applicazione anche in caso di adozione nazionale ed internazionale e di affidamento. Pertanto, la citata indennità del 30 per cento è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dei 9 mesi, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (art. 36, comma 3, T.U.). Ai sensi dell'innovato comma 5 dell'art. 34 T.U., 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

Ai sensi dell'innovato articolo 42, comma 5, ai fini della concessione del congedo 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, inoltre, 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 EX ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992

Il novellato art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del decreto legislativo n. 105/2022, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto e stabilisce che "Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro". Viene, dunque, superato, il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori – per i quali è sempre stata prevista tale facoltà –

non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Pertanto, a far data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

PRIORITÀ NELLA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

L'INL rammenta, infine, che, con l'innovato art. 8, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, viene riconosciuta al lavoratore la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti, oltre che il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

Allegati

[Circolare_n°391_C_2022](#)

[Apri](#)

[MLnota9550-2022_congedi](#)

[Apri](#)