

Rovigo, 28/04/2023

CIRCOLARE N.03/2023 – CONGEDI GENITORIALI, LE NOVITA' 2023

1. Congedo obbligatorio dei padri (art. 27 – bis D.Lgs. 151/2001)

L'art. 1, c. 134 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha consentito al congedo obbligatorio del padre di diventare una misura strutturale pari a **10 giorni lavorativi**. Viene soppresso, invece, il congedo facoltativo del padre.

Il congedo obbligatorio è fruibile da due mesi antecedenti la data presunta del parto ed entro il 5° mese di vita del bambino, anche in contemporanea con il congedo di maternità della madre

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.

I dieci giorni di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa.

In caso di parto plurimo la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Per i giorni di congedo obbligatorio spetta al padre una indennità a carico INPS pari al 100% della retribuzione. L'indennità è calcolata utilizzando le stesse modalità dell'indennità di maternità ed è anticipata dal datore di lavoro col cedolino paga.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non inferiore a 5 giorni. Il datore di lavoro non può rifiutare, né ostacolare, l'utilizzo del congedo.

Il decreto legislativo 105/2022 ha esteso il divieto di licenziamento ai lavoratori padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio per tutta la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Congedo di paternità alternativo (Art.28 – D.Lgs. 151/2001)

Il congedo di paternità alternativo consente al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, solo quando la madre non abbia potuto, in tutto o in parte, fruire del congedo di maternità per una delle seguenti cause:

- In caso di morte o grave infermità della madre
- In caso di abbandono del figlio da parte della madre
- In caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

Il trattamento economico e normativo spettante al padre che usufruisce di questo congedo in sostituzione della madre è il medesimo previsto dal congedo di maternità obbligatorio (artt.29 e 30 TU).

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro e conguagliata con i contributi.

3. Le dimissioni del lavoratore padre

In caso di dimissioni volontarie di un lavoratore padre, vi sono alcuni adempimenti di cui tenere conto, che variano a seconda dell'età del figlio.

- a) Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale durante il primo anno di vita del figlio: in questo periodo (c.d. periodo protetto in cui vige un divieto di licenziamento per motivi oggettivi) il lavoratore non è tenuto ad effettuare la procedura telematica di dimissioni ma dovrà:
- Comunicare per iscritto la volontà di dimettersi al datore di lavoro
 - Convalidare le dimissioni presso la sede dell'Ispettorato del Lavoro (con eccezione per le dimissioni presentate in periodo di prova o nel caso di lavoro domestico)

Il lavoratore che si dimette in questo periodo non ha l'obbligo di espletare il periodo di preavviso e, se ha usufruito di uno dei congedi di paternità di cui agli art. 27-bis e 28 del D.Lgs. 151/2001) ha diritto a ricevere dal datore di lavoro l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore avrà, inoltre, diritto a percepire la NASPI (indennità di disoccupazione), con la conseguenza che il datore di lavoro è tenuto a versare il c.d. "ticket licenziamento" o "ticket NASPI", pari, per l'anno 2023, a 603,10 euro per ogni anno di lavoro con un massimo di 3 anni, quindi per un massimo di 1809,30 euro).

- b) Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale dal primo e sino al terzo anno di vita del figlio: In caso di dimissioni presentate dal primo e fino al terzo anno di vita del bambino, il lavoratore non ha l'obbligo di presentare le dimissioni on line, per cui basterà comunicare le dimissioni, al proprio datore di lavoro, per iscritto (lettera a mano, raccomandata a/r, e-mail, ecc.).

Una volta comunicate, il lavoratore dovrà procedere a convalidarle presso l'Ispettorato del lavoro, con le medesime modalità previste per i genitori con figli di età inferiore all'anno.

A differenza di questi ultimi, il lavoratore ha l'obbligo del preavviso ovvero dovrà corrispondere l'indennità sostitutiva di preavviso qualora non provveda ad espletare il preavviso richiesto dalla contrattazione collettiva.

4. I nuovi congedi parentali (D.Lgs. 105/2022)

Il D.Lgs. 105/2022 ha modificato gli art. da 32 a 34 del D.Lgs. 151/2001 in tema di congedo parentale (c.d. "maternità facoltativa").

Attualmente, pertanto, per ogni figlio, nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo non eccedente i 10 mesi, fatto salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. In quest'ultimo caso il limite è elevato a 11 mesi.

All'interno di questi limiti complessivi tra i due genitori:

- a) Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di maternità obbligatoria, spetta un periodo facoltativo di astensione dal lavoro non superiore a 6 mesi (continuativi o frazionati)
- b) Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, spetta un periodo facoltativo di astensione dal lavoro non superiore a sei mesi (continuativi o frazionati), elevabile a 7 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Il lavoratore che intende usufruire dei congedi parentali è tenuto ad avvisare il datore di lavoro con almeno cinque giorni di preavviso, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto (salva diversa disposizione del CCNL applicato).

Il termine di preavviso si riduce a due giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Sotto il profilo economico:

- a ciascun genitore lavoratore spetta per i primi 3 mesi di congedo (non trasferibili) un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- in alternativa tra loro i genitori hanno diritto ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- nel caso vi sia un solo genitore, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi.

A partire dal 2023 uno dei mesi indennizzati al 30% è indennizzato all'80% a condizione che sia usufruito prima del 6° anno di vita del figlio. Si attendono da parte di INPS le modalità pratiche di attuazione di questa novità.

Al "genitore solo" sono riconosciuti undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti dalla precedente normativa: nove mesi indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Si ricorda che il caso del genitore solo ricorre:

- 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'art. 337-quater del c.c.

Dott. Lorenzo Tomaini