

NUOVI CONGEDI PARENTALI E DI PATERNITA'

Publicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, il D.Lgs n. 105 del 30 giugno 2022, in vigore dal 13 agosto 2022.

L'obiettivo dell'intervento è di dare attuazione a quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1158 che mira ad ottimizzare la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare per i genitori, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne, promuovendo un'effettiva parità di genere, sia in ambito lavorativo che familiare, e favorendo il superamento degli stereotipi.

Si sottolinea che tutte le novità saranno oggetto di future circolari Inps che andranno a definirne in maniera più chiara il campo di applicazione e le condizioni di spettanza.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va **dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.**

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

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il lavoratore, per le giornate di assenza dal lavoro, ha diritto ad un'indennità a carico dell'Inps, ma anticipata dal datore di lavoro, pari al **100% della retribuzione.**

Si tratta di un diritto autonomo e distinto, aggiuntivo a quello della madre, indipendente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

CONGEDO PARENTALE ("MATERNITÀ FACOLTATIVA") PER GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI

Alla luce della novella normativa, i **periodi indennizzabili al 30%** di congedo parentale sono i seguenti:

- alla **madre**, 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;
- al **padre**, fino al **dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (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 altresì 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).

Restano, invece, immutati i **limiti massimi individuali e di entrambi i genitori** ossia:

- la **madre** può fruire di massimo **6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio;
- 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;
- **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.

Al **genitore solo**, 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.

Importante novità: durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

DOMANDA DI CONGEDO PARENTALE

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, ossia **dal 13 agosto 2022**, è comunque possibile fruire dei congedi, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

VARIE: MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILI

I datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi di **smart working** sono tenuti a riconoscere **priorità** alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:

- lavoratori con **figli fino a 12 anni** o, senza alcun limite di età, in caso di figli **disabili**;
- **lavoratori disabili** in situazione di gravità accertata;
- **dipendenti** che fruiscono di **permessi** fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;

lavoratori caregivers *(si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé).*

