

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 7 novembre 2022, n. 38

Negli ultimi mesi si sono registrate diverse novità in materia di parità di genere e anche gli strumenti volti a favorire un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita privata, attraverso anche una maggiore condivisione delle responsabilità della cura tra uomini e donne, hanno registrato una crescente attenzione. È proprio sotto questo profilo che il legislatore è intervenuto con il decreto legislativo n.105/2022 che, al fine di dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1158 in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare, ha apportato modifiche e integrazioni alla disciplina dei congedi e permessi riconosciuti ai lavoratori subordinati che sono genitori e/o prestatori di assistenza e alle tutele riconosciute a lavoratrici e lavoratori autonomi o iscritti alla gestione separata.

L'Inps ha immediatamente fornito delle precisazioni relativamente alle novità introdotte a partire dal 13 agosto 2022, ai fini del riconoscimento delle relative indennità attraverso i messaggi n.3066 e n.3096, rispettivamente del 4 e 5 agosto 2022 e, da ultimo, con la [Circolare n.122 del 27 ottobre 2022](#) ha messo a disposizione delle indicazioni operative di dettaglio. Con il presente contributo si vuole fornire uno sguardo d'insieme sulla disciplina dei congedi e permessi riconosciuti a lavoratrici e lavoratori sulla base delle modifiche intervenute di recente sulla relativa disciplina legislativa, anche alla luce delle precisazioni amministrative recentemente diffuse.

Procediamo con ordine: innanzitutto, è bene specificare che il d.lgs. n.105/2022 ha modificato l'impianto normativo definito dalla legge n.104/1992, dal d.lgs. n.151/2001, dalla legge n.92/2012 e dal d.lgs. n.81/2017. Nello specifico la modifica ha interessato alcune fattispecie sospensive dal lavoro riconosciute *ex lege* ossia congedo di paternità "facoltativo"; congedo parentale riconosciuto ai lavoratori e lavoratrici subordinati; i permessi, riposi e congedi per i lavoratori con figli con disabilità, nonché i meccanismi di riconoscimento dell'indennità di

maternità per le lavoratrici libere professioniste. Il suddetto decreto ha poi introdotto il congedo di paternità obbligatorio e il congedo parentale autonomo e gestione separata. La Circolare n.122 ha di fatto apportato delle specificazioni alle novità introdotte dal suddetto decreto e rimanda a successivi e ulteriori chiarimenti.

Congedo di paternità obbligatorio

Il d.lgs. n.105/2022 **estende il periodo durante il quale può essere fruito il congedo di paternità e raddoppia quest'ultimo in caso di parto plurimo**. Allo stato attuale, dunque, il lavoratore padre dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti alla data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita. Relativamente a tale strumento la recente circolare INPS specifica **l'estensione di tale diritto anche al lavoratore domestico e al lavoratore agricolo a tempo determinato** precisando che il congedo debba essere fruito mentre sussiste il rapporto di lavoro e ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni mentre non è riconosciuto ai lavoratori iscritti alla gestione separata o che hanno un rapporto di lavoro autonomo. È poi specificato che il congedo di paternità obbligatorio è frazionabile a giorni ma non ad ore, è fruibile nelle sole giornate lavorative in via continuativa ed è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio. Durante il periodo di astensione dal lavoro il padre ha diritto al **100% della retribuzione media globale giornaliera** ed è prevista la copertura da contribuzione figurativa. Inoltre, come ribadito anche da Inps, il congedo di paternità obbligatorio è compatibile con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo anche se, in quest'ultimo caso, non nelle stesse giornate. Rispetto a tale diritto riconosciuto nei casi di adozione o affidamento del minore vengono poste diverse condizioni relativamente al periodo di astensione in caso di adozione nazionale e/o internazionale, in caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore o, ancora, in caso di morte perinatale del minore adottato o affidato. In ogni caso, le nuove disposizioni normative trovano applicazione nei casi in cui la data del parto o quella presunta siano successive al 13 agosto 2022.

Maternità lavoratrici autonome

Per quanto riguarda le lavoratrici autonome, **rispetto all'estensione del diritto all'indennità giornaliera di maternità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto "in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose"** che possono presumibilmente essere aggravate dalla gravidanza sulla base di quanto accertato dal medico competente dell'ASL, la circolare Inps n.122/2022 specifica da un lato che, i periodi antecedenti di

maternità sono indennizzabili se sussiste la regolarità contributiva del periodo stesso, dall'altro che, non è necessaria l'astensione dall'attività lavorativa dato che la relativa indennità è calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i periodi di maternità.

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

In materia di congedo parentale per i genitori lavoratori dipendenti, **viene modificata la disciplina relativa ai periodi che sono oggetto di indennizzo da parte dell'Inps (pari al 30% della retribuzione), visto che il periodo indennizzabile per entrambi i genitori dipendenti passa complessivamente da 6 a 9 mesi; per il lavoratore con affidamento esclusivo del bambino passa da 10 a 11 mesi e, in caso di reddito inferiore a 2,5 volte la pensione minima stabilita dal regime IVS, tutto il periodo di congedo parentale (10 o 11 mesi) è oggetto di indennizzo.** È stato inoltre aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale, portandolo da 6 a 12 anni.

Congedo parentale per genitori iscritti alla gestione separata

Rispetto all'indennizzo dei periodi di congedo di genitori iscritti alla gestione separata, l'Inps ha precisato (aggiornando la circolare n.71/2020) che **l'indennità è prevista solo a condizione che risulti "effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile del congedo parentale richiesto" anche se, qualora il congedo viene fruito nel primo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e non ci sono le condizioni di sussistenza del requisito contributivo" l'indennità viene comunque riconosciuta "se il richiedente aveva titolo all'identità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa".**

Congedo parentale per lavoratori autonomi

In merito al riconoscimento del diritto al congedo parentale per la prima volta anche per i lavoratori padri autonomi, da cui deriva che entrambi i genitori possono fruire di 3 mesi ciascuno di congedo parentale da fruire entro un anno dalla nascita o ingresso in famiglia del bambino. In questo caso, la fruizione del congedo decorre per la madre dalla fine del periodo indennizzabile di maternità e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore. L'indennità riconosciuta sia alla madre che al padre è pari

al **30% della retribuzione convenzionale** ed è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Come sottolineato anche da Inps, l'astensione comporta la sospensione dell'obbligo contributivo riguardante mesi solari interi: infatti "a titolo esemplificativo, per un periodo di congedo parentale temporalmente collocato tra il 20 settembre e il 19 dicembre, sarà consentita la sospensione del versamento del contributo obbligatorio IVS per i soli mesi di ottobre e novembre".

Per i lavoratori coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli a titolo principale, in questo caso è possibile richiedere "la cancellazione a periodo chiuso dai rispettivi elenchi per tutta la durata del congedo, restando in tal mondo sospeso il relativo obbligo contributivo". A seguito della sospensione dell'obbligo contributivo, il diritto all'indennità viene riconosciuto in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente rispetto a quello in cui ha inizio il congedo. Per i lavoratori autonomi dello spettacolo, invece, è possibile fruire del congedo parentale anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, senza alcun requisito contributivo. In generale, i padri lavoratori autonomi possono accedere al congedo parentale solo a partire dal 13 agosto 2022 e la fruizione di esso è compatibile sia con la fruizione dei periodi di maternità della media, sia con la fruizione del congedo parentale da parte della madre.

La prassi amministrativa ha diffuso altresì degli esempi per facilitare la transizione da un regime all'altro o per semplificare l'accesso ai diritti riconosciuti ai lavoratori e alle lavoratrici. È stato infatti specificato, sia con i messaggi n. 3066 e n.3096 che con la circolare n.122/2022, che è possibile accedere ai congedi così come modificati dalla disciplina facendo richiesta al datore di lavoro o al committente e regolarizzando, ove previsto, tramite la presentazione della domanda telematica ad Inps non appena saranno resi disponibili gli appositi applicativi informatici.

In conclusione, si può osservare che le novità introdotte dal d.lgs. 105/2022 rappresentano un passo avanti, seppur ancora contenuto, verso l'adozione di una prospettiva nuova in materia di parità di genere, genitorialità e conciliazione vita professionale e vita privata. Sotto questo aspetto, sarebbe auspicabile agire ulteriormente verso una maggiore condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, come leva per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro di queste ultime nonché garantire più possibilità di progressione della carriera.

Chiara Altilio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

Università degli Studi di Siena

 @chialtilio

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @StefaniaNegri6