

**MATERNITÀ, PATERNITÀ, CONGEDO PARENTALE E NOVITÀ IN VIGORE DAL 13 AGOSTO 2022
PRIME INDICAZIONI INPS**

«Al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare», il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105 - pubblicato il 29 luglio u.s. nella Gazzetta Ufficiale n. 176 e in vigore dal 13 agosto p.v. -, il cui testo è disponibile cliccando su [questo collegamento](#), nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale; di conseguenza l'INPS, con il messaggio 4/8/2022 n. 3066, ha:

- fornito le seguenti «prime indicazioni» ai fini del riconoscimento delle relative indennità, decorrenti da sabato 13 agosto 2022;
- anticipato che le istruzioni operative di dettaglio saranno oggetto di una futura, specifica circolare.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

L'art. 2, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 105/2022 introduce l'art. 27-bis al Capo IV del d.lgs. n. 151/2001 ^[1] (**Testo unico genitorialità o T.U.**), che disciplina il **“Congedo di paternità obbligatorio”** (recependo e ampliando le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre introdotto della legge n. 92/2012 e successive modificazioni - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022, N.d.R.).

Lo stesso art. 2, comma 1, alla lettera d), rinomina come “Congedo di paternità alternativo” il congedo di cui all'art. 28 del T.U. ^[2] (attualmente “Congedo di paternità”), la cui disciplina è rimasta immutata.

Qui sotto si illustrano sinteticamente le disposizioni normative previste nel citato art. 27-bis del T.U.

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. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale ^[3] del figlio.

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.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del T.U.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior

favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Ai sensi del novellato art. 29 del T.U., per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'**indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione**. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, commi da 2 a 7, e dell'art. 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 del T.U. ^[4]

Pertanto, **a differenza della previgente disciplina** prevista per il congedo obbligatorio del padre di cui all'art. 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, e successive modificazioni, **il nuovo congedo di paternità obbligatorio:**

- **può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);**
- **è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.**

MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME

L'art. 2, comma 1, lettera t), del d.lgs. n. 105/2022 introduce, il comma 2-ter all'art. 68 del T.U., prevedendo per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche **per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto** *“nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3”* del T.U.

L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico della ASL, come previsto dal rinvio all'art. 17, comma 3, dello stesso T.U.

L'indennità spettante è la stessa calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

CONGEDO PARENTALE

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'art. 2, comma 1, lettera i), del d.lgs. n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale (la cd astensione facoltativa - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2017; CONFIMI RAVENNA NEWS nn. 22, 17 e 14 del 2015, N.d.R.), disponendo la modifica del comma 1 dell'art. 34 del T.U. che prevede: *“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, 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, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione”*.

Alla luce della novella normativa, **i periodi indennizzabili** 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 (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 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** previsti dall'art. 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.

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. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

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.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'art. 23 del T.U.

Congedo parentale per genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata

La normativa novellata dal d.lgs. n. 105/2022 dispone la possibilità di fruire del congedo parentale **entro il dodicesimo anno** (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a **3 mesi** di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a **ulteriori 3 mesi** indennizzati in alternativa tra loro, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste dalla legge e dai decreti ministeriali per potere fruire del congedo parentale.

Congedo parentale per genitori lavoratori autonomi

Il d.lgs. n. 105/2022 innova anche la disciplina dei congedi parentali per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., riconoscendo il diritto al congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi.

Dalla nuova formulazione deriva il diritto a **3 mesi** di congedo parentale **per ciascuno dei genitori**, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

DOMANDA

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, è comunque possibile fruire dei congedi di cui qui si tratta come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto dall'Istituto con successiva comunicazione.

I lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o Patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

[1] Art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001 (in vigore dal 13/8/2022)**Congedo di paternità obbligatorio**

1. 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.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

[2] Art. 28 del d.lgs. n. 151/2001**Congedo di paternità alternativo**

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
 - 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.
 - 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio

agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

[3] Sulla base delle rilevazioni effettuate dall'Istituto Superiore della Sanità, nell'ambito del progetto di Sorveglianza ostetrica italiana (SPitOSS) e alla luce delle definizioni utilizzate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, per "periodo di morte perinatale" generalmente si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28^a settimana di gravidanza e i primi sette giorni di vita del minore.

[4] Art. 22, commi da 2 a 7, del d.lgs. n. 151/2001

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23 del d.lgs. n. 151/2001

Calcolo dell'indennità

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 25 del d.lgs. n. 151/2001

Trattamento previdenziale

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.