

CONGEDI PER I PADRI LAVORATORI: LE NOVITÀ

Vorrei avere un quadro aggiornato della normativa in tema di congedo per i padri lavoratori e sapere se si applica anche a quelli con qualifica di dirigente.

L. P. - Torino

Il congedo obbligatorio per paternità è stato reso strutturale dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore il 13 agosto scorso, in recepimento di una direttiva Ue (la n. 1158 del 2019) in tema di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Ne sono esclusi i padri lavoratori autonomi e quelli iscritti alla gestione separata.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti (privati e pubblici), anche con qualifica di dirigente, il congedo obbligatorio di paternità può essere fruito dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto sino ai 5 mesi successivi alla nascita (o all'ingresso in famiglia/Italia, per le adozioni nazionali/internazionali o in caso di affidamento o collocamento temporaneo); il congedo copre un periodo di 10 giorni lavorativi (non di calendario), non frazionabili ad ore, ma che è possibile utilizzare anche in via non continuativa. Nel caso di parto plurimo, la durata del congedo di paternità è elevata a 20 giorni lavorativi.

È utilizzabile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice ed è compatibile con la fruizione del congedo di paternità cosiddetto

“alternativo”, con riferimento al congedo di maternità (o frazione residua dello stesso) che la madre lavoratrice non ha potuto fruire perché colpita da determinati eventi (morte o grave infermità) o per abbandono del bambino da parte della stessa o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Durante tale congedo, è previsto il riconoscimento, per tutto il periodo, di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione a carico dell'Inps.

Non è stata invece confermata la norma che prevedeva la possibilità per il padre di usufruire di un ulteriore giorno di congedo retribuito al 100% in alternativa alla madre.

Per i periodi di congedo parentale (facoltativi), i mesi complessivamente indennizzati al 30% della retribuzione sono elevati da sei a nove, fruibili entro i 12 anni di età del figlio secondo la seguente modalità: a ciascun genitore lavoratore spettano tre mesi, non trasferibili, a cui si aggiungono ulteriori tre mesi, che i genitori possono richiedere in alternativa tra loro. Nel caso ci sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Sono previste, inoltre, disposizioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati dalle disposizioni sopra esaminate ed è esteso al lavoratore padre che fruisce del congedo obbligatorio il divieto di licenziamento fino a un anno di età del bambino (o a un anno dall'ingresso in famiglia del figlio naturale, adottato o in affido), come avviene per le lavoratrici madri.

L'ufficio sindacale di Manageritalia è di supporto alle associazioni territoriali per quesiti relativi al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti e i quadri associati e chiarimenti di natura fiscale e previdenziale in relazione al rapporto di lavoro dipendente. Per gli executive professional è previsto un servizio di consulenza di carattere informativo e orientativo su aspetti legati al contratto di lavoro libero-professionale.