

## CONGEDI PER I PADRI LAVORATORI - 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 fino 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 a 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 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 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 6 a 9, 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 9 mesi. Sono inoltre previste sanzioni per 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.

Infine, nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, la legge di bilancio per il 2023 ha previsto – per un periodo massimo di un mese – un incremento dell'indennità dal 30 all'80% della retribuzione con riferimento al congedo parentale, ove questo sia fruito fino al sesto anno di vita del bambino.

La nuova misura si applica ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

**Questa lettera, apparsa sul numero di ottobre 2022, viene qui riproposta con le ultime novità di miglior favore per entrambi i genitori uscite con la nuova legge di bilancio 2023.**