



*il Patronato della CGIL*

---

**Inca Cgil Nazionale**  
*Area Previdenza e Assistenza*

Roma, 11/11/2022  
Prot. 304

Ai Coordinatori Regionali INCA  
Ai Direttori Comprensoriali INCA  
Agli Uffici INCA all'Estero  
Agli Uffici Zona INCA  
Ai Dip. Previdenza, Welfare e MdL Cgil  
Loro Sedi

**Oggetto: Decreto legislativo n. 105 del 30/06/2022. Modifiche alle disposizioni in materia di congedo di paternità obbligatorio, congedo parentale e indennità di maternità delle lavoratrici autonome – Circolare INPS n. 122 del 27/10/2022 e messaggio INPS n. 4025 dell'8/11/2022.**

Care compagne e cari compagni,

l'INPS, con la circolare n. 122 del 27 ottobre u.s. ha fornito indicazioni sulle modifiche apportate dal D.lgs n.105/2022 al D.lsg n. 151/2001 (T.U.), alla L. 104/1992, alla L. n. 81/2017 e infine alla L. 53/2000.

In particolare, le modifiche riguardano:

- ❖ l'introduzione della disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti;
- ❖ l'ampliamento dei periodi indennizzabili del congedo parentale per i lavoratori dipendenti e per i lavoratori iscritti alla Gestione separata;
- ❖ la possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i due mesi prima del parto delle lavoratrici autonome;
- ❖ l'introduzione del diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi.

Tutte le modifiche apportate sono finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza. La norma prevede che le suddette disposizioni si applichino anche ai dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, ferme restando le eventuali indicazioni operative fornite dal competente Dipartimento della Funzione pubblica.

## **Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti**

Con l'entrata in vigore dal 13 agosto 2022 del D.lgs. 105/2022, le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre introdotti dalla L. 92/2012 e s.m.i. sono state abrogate e sostituite dall'introduzione nel T.U. 51/2001 dell'art. 27-bis "Congedo di paternità obbligatorio" rinominando il congedo di paternità di cui all'art. 28 del T.U. "Congedo di paternità alternativo". Inoltre, il D.lgs in oggetto, per garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio, ha introdotto nel T.U. l'art. 31 bis nel quale viene prevista una sanzione amministrativa (da 516 euro a 2.582 euro) per i datori di lavoro che rifiutano o ostacolano il diritto alla fruizione.

L'Istituto precisa che il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti compresi:

- ❖ i lavoratori domestici (non è prevista la sussistenza del requisito contributivo necessario per fruire del congedo di maternità o del congedo di paternità alternativo);
- ❖ i lavoratori agricoli a tempo determinato per i quali non deve sussistere il requisito contributivo (per entrambe le categorie è, tuttavia, necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo);
- ❖ i lavoratori dipendenti di Amministrazioni pubbliche, alle quali compete il riconoscimento del diritto e la relativa erogazione del trattamento economico (l'indennità di congedo di paternità obbligatorio dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni è erogata direttamente dalle proprie Amministrazioni datrici di lavoro).

Il congedo di paternità obbligatorio non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata né ai padri lavoratori autonomi, compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo (in caso di contemporaneo svolgimento di lavoro autonomo dello spettacolo e rapporto di lavoro dipendente, il lavoratore è tenuto ad astenersi, a titolo di congedo di paternità obbligatorio, dal solo rapporto di lavoro subordinato).

## **Durata e arco temporale di fruizione**

I padri lavoratori dipendenti possono fruire di **dieci giorni lavorativi** di congedo obbligatorio a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto.

L'INPS precisa, che il parto prematuro (due mesi antecedenti la data presunta del parto) o fortemente prematuro (prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto) comportano una riduzione dell'arco temporale di fruizione del congedo di paternità obbligatorio prima del parto, ma rimane invariato l'arco temporale dei cinque mesi successivi al parto entro cui fruire del congedo (***Esempio: se la data presunta del parto è il 9 febbraio 2023, il congedo può essere fruito a partire dal 9 dicembre 2022 e nei 5 mesi successivi alla data effettiva del parto. Se il minore nasce il 5 dicembre 2022 (c.d. parto fortemente prematuro) il congedo può essere fruito solo entro i 5 mesi successivi alla nascita, ossia fino al 5 maggio 2023.***

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile nelle sole giornate lavorative. In caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro (art. 24 del T.U.) l'Istituto provvede a pagare le giornate di calendario richieste dal lavoratore padre.

**La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non può essere frazionata a ore.**

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, cioè nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi ventotto giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In questo caso il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

**Nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.**

**I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.**

Nel caso di adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i cinque mesi successivi. Nel caso di adozione internazionale, invece, i periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva (l'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione dovrà certificare la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore padre).

In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento. Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto al congedo di paternità obbligatorio sussiste se il decesso avviene nei ventotto giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

### **Compatibilità con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo**

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità.

Il congedo di paternità obbligatorio è compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo (art. 28 del T.U. - in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre), ma non nelle stesse giornate. Se vi è sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruiti (cfr. il sottostante esempio 2).

Per maggiore chiarezza si riportano gli esempi contenuti nella circolare INPS in oggetto:

#### ***Esempio 1):***

*Data Presunta Parto: 15 novembre 2022;*

*domanda di congedo paternità obbligatorio: dal 2 novembre al 15 novembre (10 giorni lavorativi);*

*data del parto (e data decesso della madre): 26 ottobre 2022;*

*periodo di congedo di paternità alternativo richiesto: dal 27 ottobre 2022 al 15 febbraio 2023 (per un totale di 112 giorni, ossia il periodo residuo di congedo di maternità non fruito dalla madre deceduta);*

*periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio: 10 giorni lavorativi da fruire nell'arco temporale dal 16 febbraio 2023 al 26 marzo 2023, ossia dal giorno successivo alla fine del congedo di paternità alternativo e il termine finale dei 5 mesi successivi alla data del parto.*

### **Esempio 2):**

*Data Presunta Parto: 15 novembre 2022;*

*domanda di congedo paternità obbligatorio: dal 2 novembre al 15 novembre;*

*data del parto fortemente prematuro (e data decesso della madre): 12 settembre 2022;*

*periodo di congedo di paternità alternativo: dal 13 settembre 2022 al 13 febbraio 2023 (per un totale di 154 giorni, ossia l'intero periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre, comprensivo anche dei giorni di parto fortemente prematuro);*

*periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio (da fruire immediatamente dopo i 5 mesi di congedo di paternità alternativo): dal 14 febbraio al 27 febbraio 2023 (10 giorni lavorativi, ipotizzando che il lavoratore padre lavori dal lunedì al venerdì).*

### **Misura dell'indennità di congedo di paternità obbligatorio**

Per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (per retribuzione deve intendersi la retribuzione media globale giornaliera, come individuata dall'articolo 23 del T.U.).

In merito alla retribuzione, l'Istituto precisa che:

- ❖ per i lavoratori domestici deve farsi riferimento alla retribuzione convenzionale in uso per la determinazione dei congedi di maternità e di paternità alternativo;
- ❖ per i lavoratori part-time e per i lavoratori intermittenti deve farsi riferimento alle indicazioni contenute negli specifici paragrafi della circolare INPS n. 41/2006;
- ❖ per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato devono applicarsi le disposizioni contenute nell'articolo 59-bis, secondo comma, del T.U., nell'articolo 6, comma 15, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, e successive modificazioni (circolare INPS n. 182/2021);
- ❖ per i lavoratori agricoli a tempo determinato deve farsi riferimento alla retribuzione convenzionale prevista per gli agricoli, al pari di quanto avviene in relazione all'indennità di maternità e congedo di paternità alternativo.

### **Domanda**

I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al proprio datore di lavoro, in forma scritta o mediante sistema informativo aziendale quando previsto, i giorni in cui intendono fruire del congedo di paternità obbligatorio, con un anticipo di almeno cinque giorni (quando possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni

di migliore favore). Se la fruizione del congedo è nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.

Nei casi in cui l'indennità è erogata direttamente dall'INPS i lavoratori padri devono presentare la domanda telematica di congedo di paternità obbligatorio all'INPS.

I padri lavoratori dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni devono presentare la domanda di congedo direttamente al proprio Ente datore di lavoro di appartenenza.

### **Disposizioni transitorie**

L'Istituto chiarisce che le nuove norme si applicano nei casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore (13 agosto 2022) del decreto legislativo.

Le nuove norme si applicano anche nel caso in cui, nonostante la data effettiva del parto sia antecedente l'entrata in vigore delle nuove norme, il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre ai sensi della legge n. 92/2012.

Di seguito alcuni esempi:

**Esempio A):** la data presunta del parto è il 10 settembre 2022, il padre può chiedere il congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 10 settembre 2022 (ossia tra l'entrata in vigore del decreto legislativo e la data presunta del parto) oppure dalla data effettiva del parto ed entro i cinque mesi successivi.

**Esempio B):** la data presunta del parto è il 19 agosto 2022, il padre (che presta attività lavorativa dal lunedì al venerdì) può chiedere il congedo di paternità obbligatorio prima della nascita del figlio a decorrere dal 13 agosto 2022 fino alla data effettiva del parto, nonché per i cinque mesi successivi a tale data.

**Esempio C):** la data del parto è il 31 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 2 giorni (8 e 9 agosto 2022) di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 31 dicembre 2022, può fruire dei residui 8 giorni a titolo di congedo di paternità obbligatorio di cui all'articolo 27-bis del D.lgs n. 151/2001.

**Esempio D):** la data del parto gemellare è il 14 agosto 2022, il padre può fruire di 20 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio, nell'arco temporale ricompreso tra il 13 agosto 2022 e il 14 gennaio 2023, ossia dalla data di entrata in vigore del decreto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto.

**Esempio E):** la data del parto gemellare è il 5 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 3 giorni (dal 6 all'8 luglio 2022) di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 5 dicembre 2022, può fruire dei residui 17 giorni a titolo di congedo di paternità obbligatorio riconosciuti dall'articolo 27-bis del D.lgs n. 151/2001 per i casi di parto gemellare, per un totale di 20 giorni.

### **Lavoratori e lavoratrici dipendenti del settore privato**

Il D.lgs n. 105/2022 ha **aumentato il limite massimo dei soli periodi di congedo parentale indennizzabili** dei lavoratori dipendenti, da sei a nove mesi totali.

Viene aumentato anche l'arco temporale in cui è possibile fruire dei periodi indennizzabili di congedo parentale, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) ai 12 anni.

È possibile fruire anche dei periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'A.G.O. entro i 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, e non più entro gli 8 anni.

Il D.lgs in oggetto **riconosce a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore.** In precedenza, era previsto un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe rimasta la sola possibilità di fruire di periodi di congedo non indennizzato.

Inoltre, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi. L'INPS precisa che per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili della durata di 3 mesi per ciascun genitore *(ad esempio: nel caso in cui la madre lavoratrice abbia già usufruito dei propri 3 mesi di esclusiva disponibilità, potrà usufruire degli ulteriori 3 mesi di congedo (trasferibili) anche se l'altro genitore non ha ancora usufruito, in tutto o in parte, della propria quota di congedo intrasferibile).*

**I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori:**

- ❖ alla madre, fino al dodicesimo 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 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 diritto, in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali.

La nuova norma equipara la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale a quella del congedo di maternità (art. 23 del T.U) pertanto sarà comprensiva del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

**Rimangono immutati i limiti massimi di fruizione individuali e di entrambi i genitori (art. 32 T.U.):**

- ❖ 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.

**TABELLE RIEPILOGATIVE:**

<b>Entrambi i genitori</b>	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
<i>totale dei mesi di congedo spettanti</i>	<i>10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>
<i>mesi di congedo indennizzato</i>	<i>6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>
<i>mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia</i>	<i>10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>

<b>Genitore madre</b>	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
<i>totale mesi di congedo spettanti</i>	<i>6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>
<i>mesi di congedo indennizzato</i>	<i>6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia. (ad esempio: se la madre fruisce di congedo parentale per 6 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori. Pertanto, il padre può fruire di massimo 5 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati).</i>
<i>mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia</i>	<i>6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>6 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (ad esempio: se il padre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo in comune tra i due genitori, la madre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 1 mese di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia della madre).</i>

<b>Genitore padre</b>	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
<i>totale mesi di congedo spettanti</i>	<i>6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>
<i>mesi di congedo indennizzato</i>	<i>6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (ad esempio: se il padre fruisce di congedo parentale per 7 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori e 1 mese non può essere indennizzato perché usufruirebbe di una parte dei 3 mesi della madre che la stessa non può trasferire. Ne consegue che la madre può fruire di massimo 4 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati).</i>

<p><i>mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia</i></p>	<p><i>6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i></p>	<p><i>6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (ad esempio: se la madre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di 1 altro mese di congedo in comune tra i due genitori, il padre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 2 mesi di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia del padre.</i></p>
--	--	---

### **Genitore solo**

Anche per quanto riguarda il “genitore solo” i mesi riconosciuti per la fruizione del congedo parentale sono aumentati a undici mesi anziché i dieci precedenti. Di questi undici, nove mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i rimanenti due mesi non sono indennizzabili, tranne nel caso in cui il “genitore solo” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista dall’articolo 34, comma 3, del T.U. 151/2001 (2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO).

Inoltre, il D.lgs n 105/2022 prevede che anche nel caso sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore (art. 337-quater del c.c.), a questo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. Il provvedimento di affidamento è trasmesso all’INPS a cura del Pubblico Ministero, comunque, nella domanda telematica di congedo parentale è possibile comunicare gli elementi identificativi del provvedimento di affidamento esclusivo.

Ricordiamo, che ai fini della fruizione del congedo parentale, lo status di “genitore solo” sussiste:

- ❖ in caso di morte o grave infermità dell’altro genitore;
- ❖ in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell’altro genitore;
- ❖ in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l’affidamento esclusivo disposto (art. 337-quater del c.c.).

### **TABELLE RIEPILOGATIVE:**

<b>“Genitore solo”</b>	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
<i>totale mesi di congedo spettanti</i>	<i>10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>
<i>mesi di congedo indennizzato</i>	<i>6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>9 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>

<b>“Genitore solo” con reddito sottosoglia</b>	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
<i>totale mesi di congedo spettanti</i>	<i>10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>
<i>mesi di congedo indennizzato</i>	<i>10 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>	<i>11 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia</i>



### **Disposizioni transitorie**

L'Istituto nella circolare in oggetto precisa che le nuove disposizioni previste dal D.lgs in oggetto trovano applicazione dall'entrata in vigore dello stesso (13 agosto 2022) e solamente per i periodi di fruizione successivi al 13 agosto 2022. Per i periodi precedenti l'entrata in vigore del decreto si applicano le precedenti disposizioni. Le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente verranno divise e istruite dall'INPS secondo le relative disposizioni normative.

Inoltre, viene chiarito che è possibile indennizzare, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, anche se successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati precedenti alla suddetta data.

Di seguito, per maggior chiarezza, riportiamo alcuni esempi:

#### ***Esempio 1)***

##### **prima del 13 agosto 2022:**

- *la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale indennizzato;*
- *il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale non indennizzato;*

##### **dal 13 agosto 2022:**

- *la madre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);*
- *il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo indennizzato e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia dell'articolo 34, comma 3, del T.U.).*

#### ***Esempio 2)***

##### **prima del 13 agosto 2022:**

- *il padre lavoratore dipendente ha fruito di 5 mesi di congedo parentale indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;*
- *la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 1 mese di congedo indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;*

##### **dal 13 agosto 2022:**

- *il padre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (7 mesi);*
- *la madre può fruire ancora di 1 mese di congedo indennizzato (arrivando così al limite di fruizione di coppia di 11 mesi di congedo).*

### **Lavoratori e lavoratrici iscritti/e alla Gestione separata**

Per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata il decreto in oggetto ha previsto che ciascun genitore abbia il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore e, a entrambi i genitori, il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi (i trattamenti economici per congedo parentale, anche

se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi).

Ricordiamo che ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati, il congedo non è fruibile in modalità oraria e non è prevista la tutela del “genitore solo”.

Il decreto, inoltre, ha ampliato l’arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino ai 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo.

#### **TABELLA RIEPILOGATIVA**

	<i>Prima della riforma</i>	<i>Dopo la riforma</i>
<b>Genitore madre</b>	<i>6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall’ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)</i>	<i>3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia -al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni- (I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente alla madre e non possono essere trasferiti al padre, la madre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che al padre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all’altro genitore.</i>
<b>Genitore padre</b>	<i>6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall’ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi)</i>	<i>3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia - alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni - (I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente al padre e non possono essere trasferiti alla madre, il padre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che alla madre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all’altro genitore.</i>
<b>Entrambi i genitori</b>	<i>6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall’ingresso in famiglia</i>	<i>9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia</i>

#### **Padri lavoratori autonomi**

Il D.lgs n. 105/2022 riconosce, a decorrere dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto), per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale.

Infatti, la nuova formulazione dell’art. 68 del T.U. prevede il diritto a sei 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.

La fruizione del congedo parentale decorre, per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità e per il padre dalla nascita o dall’ingresso in famiglia del minore.

Pertanto, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di tre mesi.

Anche per il padre lavoratore autonomo l’indennità di congedo parentale è pari al 30% della retribuzione convenzionale ed è subordinata all’effettiva astensione dall’attività lavorativa. L’astensione comporta la sospensione dell’obbligo contributivo (circ. INPS n.136/2002).

I coltivatori diretti, i coloni e mezzadri, e gli imprenditori agricoli a titolo principale possono richiedere la cancellazione a periodo chiuso dai rispettivi elenchi per tutta la durata del congedo, restando in tale modo sospeso il relativo obbligo contributivo. Restando sospeso l'obbligo contributivo durante il congedo parentale, il diritto alla indennità è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo o dei contributi relativi al medesimo mese in cui inizia il congedo.

I padri lavoratori autonomi dello spettacolo possono fruire del congedo parentale durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro dello spettacolo, senza alcun requisito contributivo.

La fruizione del congedo parentale è compatibile sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

### **Genitori appartenenti a categorie lavorative differenti – limiti di fruizione del congedo**

Di seguito una tabella riepilogativa della casistica segnalata dall'INPS in caso di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti:

<p><b>madre lavoratrice dipendente - padre iscritto alla Gestione separata</b></p>	<p>per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui il padre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria)</p>
<p><b>padre lavoratore dipendente - madre iscritta alla Gestione separata</b></p>	<p>per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui, invece, la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria)</p>
<p><b>madre lavoratrice dipendente - padre lavoratore autonomo</b></p>	<p>per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi</p>
<p><b>padre lavoratore dipendente - madre lavoratrice autonoma</b></p>	<p>per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi</p>
<p><b>madre iscritta alla Gestione separata - padre lavoratore autonomo</b></p>	<p>per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;</p>
<p><b>padre iscritto alla Gestione separata - madre lavoratrice autonoma</b></p>	<p>per ogni minore, se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.</p>

L'INPS precisa che in caso di lavoratrice con due rapporti di lavoro dipendente part-time, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno dei lavori, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni. Il lavoratore che sia contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tale caso, per il computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, anche se limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

### **Periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome**

Il D.lgs 105/2022, con l'aggiunta del comma 2-ter all'articolo 68 del T.U., introduce la possibilità di indennizzare periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome.

In questo caso la lavoratrice autonoma deve produrre all'Istituto l'accertamento medico della ASL che individua il periodo indennizzabile per i casi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17, comma 3, del D.lgs n. 151/2001, con esclusione delle casistiche di indennità per mansioni di cui alle lettere *b*, riguardante le condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, e alla lettera *c* relativa al divieto di spostare la lavoratrice ad altre mansioni).

L'INPS, nella circolare in oggetto precisa che per potere indennizzare i "periodi antecedenti di maternità" è necessaria la sussistenza della regolarità contributiva del periodo stesso.

Durante i periodi antecedenti di maternità non è necessaria l'astensione dall'attività lavorativa e la relativa indennità è calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i periodi di tutela della maternità delle lavoratrici autonome. Possono essere indennizzati i soli periodi successivi all'entrata in vigore del decreto (13 agosto 2022).

### **Presentazione delle domande**

L'INPS, con il messaggio n. 4025 dell'8 novembre u.s., comunica il completamento degli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di congedo parentale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata.

Viene chiarito che le domande di congedo parentale dei dipendenti e degli iscritti alla Gestione separata possono riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda stessa, purché relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 e la data di pubblicazione del messaggio in oggetto.

**Per i periodi di congedo parentale successivi alla data di pubblicazione del messaggio, le domande devono essere presentate, prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.**

L'INPS precisa, inoltre, che per i periodi di congedo a partire dal 13 agosto 2022, le domande telematiche già presentate prima dell'aggiornamento procedurale saranno considerate valide, senza che sia necessario presentare una nuova domanda.

Con un ulteriore messaggio l'INPS comunicherà il rilascio delle implementazioni informatiche per il congedo parentale dei lavoratori autonomi, l'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e il congedo

di paternità obbligatorio a pagamento diretto. Nel frattempo, i lavoratori interessati potranno comunque fruire delle relative tutele e successivamente presentare la domanda telematica all'INPS.

Fraterni saluti.

*p. l'Area Previdenza e Assistenza  
Giuseppe Colletti*

*La coordinatrice dell'Area  
Gabriela Mella*

*p. la Presidenza  
Anna Maria Bilato*