

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 10/11/2022

A tutte le Aziende

Loro sedi

Circolare Flash n° 27

Oggetto: **ULTIME INDICAZIONI INPS SUI CONGEDI NEL RAPPORTO SUBORDINATO**

- **INPS, Circolare n. 122 del 27 ottobre 2022**

L'INPS, con la Circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, fornisce indicazioni operative relativamente al congedo di paternità obbligatorio e ai congedi parentali, revisionati profondamente dal D.lgs. n. 105/2022, nonché regola la nuova maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome, introdotta dal medesimo decreto.

L'Istituto precisa, inoltre, che, con successivi messaggi, saranno fornite le istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro

Abbiamo atteso la pubblicazione della Circolare Inps per fornire le nuove indicazioni sui Congedi.

Il **D.lgs. n. 105/2022**, in attuazione della direttiva (UE) n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, in vigore dal 13 agosto 2022, ha revisionato profondamente gli istituti dei congedi.

L'INPS, con la **Circolare n. 122 del 27 ottobre 2022**, fornisce indicazioni relativamente alla disciplina del **congedo di paternità obbligatorio**, dei **congedi parentali**, dettando disposizioni differenti qualora fruiti prima o dopo l'entrata in vigore del sopracitato D.lgs. Regola, inoltre, la **maternità anticipata** per gravidanza a rischio **delle lavoratrici autonome**.

L'Istituto precisa che, **con successivi messaggi**, saranno fornite le istruzioni per la **compilazione delle denunce contributive** per i datori di lavoro.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Consiste in **dieci giorni lavorativi** a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque successivi alla data del parto. **Potrà essere:**

- **frazionato a giorni**, ma non ad ore;
- fruito nelle sole **giornate lavorative** (in caso di **sospensione o cessazione** del rapporto di lavoro, in presenza delle condizioni di cui all'art. 24 del T.U., l'INPS provvede a pagare le giornate di **calendario** richieste dal padre);
- in caso di **parto plurimo**, **raddoppiato a 20 giorni**, a prescindere dal numero di figli nati;

- in caso di **parto fortemente prematuro**, fruito solo entro i 5 mesi successivi alla nascita;
- goduto anche in caso di **morte perinatale** del figlio (ossia tra l'inizio della 28° settimana di gravidanza e i primi 28 giorni di vita del minore);
- applicato anche al **padre adottivo o affidatario** (per l'adozione nazionale, affidamento o collocamento temporaneo, solo nei 5 mesi successivi l'ingresso in famiglia, mentre se l'adozione è internazionale, anche nel periodo precedente, trascorso all'estero);
- riconosciuto a tutti i lavoratori **dipendenti** (compresi i lavoratori domestici e agricoli a tempo determinato, anche senza requisito contributivo, ma con un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo), altresì delle Amministrazioni pubbliche. Non spetta invece ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi;
- richiesto **comunicando** al proprio datore di lavoro, in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la gestione delle assenze, con un anticipo non minore di **cinque giorni**, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore. Laddove l'indennità sia erogata direttamente dall'Istituto, presentando domanda telematica all'INPS;
- goduto nei **medesimi giorni del congedo di maternità obbligatorio** da parte della madre;
- fruito **dopo** il congedo di **paternità alternativo** in quanto quest'ultimo è prevalente. Nel caso in cui la fruizione si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere goduto senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giornilavorativi pari al numero di giornate non ancora fruito.

Durante i periodi di fruizione, coperti da **contribuzione figurativa**, è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al **100%** della **retribuzione media globale giornaliera**, con le specifiche già previste per alcune tipologie di lavoro (domestico, part-time, intermittente, spettacolo e operai a tempo determinato). La stessa, salvo alcuni casi in cui l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto, viene anticipata da parte dei datori di lavoro e successivamente conguagliata.

Le nuove disposizioni, che abrogano quelle pregresse relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) di cui alla Legge n. 92/2012, trovano applicazione nei casi in cui:

- la data presunta o effettiva del parto sia successiva o coincidente **al 13 agosto 2022**;
 - anche se la data effettiva del parto sia **anteriore**, ma il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo o di periodi residui.
-

Esempio

1



data presunta del parto: 10 settembre 2022

Il padre può chiedere il congedo per un periodo di 10 giorni lavorativi nell'arco temporale tra il 13 agosto e il 10 settembre 2022 oppure dalla data effettiva del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Esempio 2



data del parto: 31 luglio 2022

Il padre ha fruito di soli 2 giorni (8 e 9 agosto 2022) di congedo di cui alla L. n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto e il 31 dicembre 2022 può fruire dei residui 8 giorni.

Esempio 3



data del parto gemellare:

14 agosto 2022

Il padre può fruire di 20 giorni lavorativi di congedo, nell'arco temporale ricompreso tra il 13 agosto 2022 e il 14 gennaio 2023 (entro i 5 mesi successivi alla data del parto).

5 luglio 2022

Il padre ha fruito di soli 3 giorni (dal 6 all'8 luglio 2022) di congedo di cui alla L. n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto e il 5 dicembre 2022 può fruire dei residui 17 giorni.

CONGEDO PARENTALE

Lavoratori e lavoratrici subordinati

Il limite massimo dei periodi di congedo parentale **indennizzati** dei lavoratori dipendenti aumenta da sei mesi a **nove mesi totali** e l'arco temporale in cui è possibile fruirne viene esteso dai 6 anni di vita del figlio agli attuali **12**. Per una sintesi delle nuove disposizioni, si veda la seguente tabella.

	Entrambi i genitori	Genitore madre	Genitore padre	Genitore solo*
mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi** indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi**** indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia (inferiore a 2,5 volte la pensione minima)	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi*** indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) ***** indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

* Lo status di "genitore solo" sussiste in caso di:
 - morte o grave infermità dell'altro genitore;
 - abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore;
 - affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso quello disposto ai sensi dell'articolo 337-quater del c.c.

** 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. Ne consegue che il padre può fruire di massimo 5 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

*** 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.

**** 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 userebbe 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.

***** 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.

Si 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).

Per quanto attiene la **retribuzione media globale giornaliera** su cui parametrare il calcolo dell'**indennità**, la stessa viene equiparata a quella del **congedo di maternità**, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Le nuove disposizioni relative al congedo parentale trovano applicazione dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022 (13 agosto 2022) e solo per i **periodi di fruizione successivi**, mentre per i periodi antecedenti, si applicano le precedenti disposizioni. Le nuove disposizioni non possono, quindi, interessare i periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della novella normativa. È possibile **indennizzare**, nei **nuovi limiti** previsti dalla normativa vigente, i **periodi** di congedo parentale **fruiti a partire dal 13 agosto 2022**, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo non indennizzati antecedenti a tale data.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere **divise** e istruite secondo le rispettive disposizioni normative.

Esempio

1



prima del 13 agosto 2022

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

dal 13 agosto 2022

La madre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale; 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 indennizzato e di 2 mesi di congedo non indennizzato; la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 1 mese di congedo indennizzato e di 2 mesi di congedo non indennizzato;

dal 13 agosto 2022

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

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Come già precisato con il Msg n. 3066/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, è comunque possibile fruire dei congedi come modificati dal D.lgs. n. 105/2022, con **richiesta al proprio datore di lavoro** regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

Il rilascio delle **implementazioni informatiche** delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto con **successiva comunicazione**.

CONGEDO STRAORDINARIO

L'art. 2, comma 1, lett. n) ha riformulato il quinto comma di cui all'art. 42 del D.lgs. n. 151/2001, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo straordinario, al pari del coniuge. Ne consegue, dunque, che nell'ordine di priorità, al coniuge convivente sono stati equiparati la parte dell'unione civile convivente e il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità.

È stato altresì previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del D.lgs. n. 105/2022, nel riferirsi espressamente anche al lavoratore dipendente pubblico, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. Viene superato, dunque, il principio dell'unico riferimento per l'assistenza all'individuo con disabilità grave, che mantenendo in ogni caso il limite complessivo di 3 giornate per l'assistenza, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto e stabilisce il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti che possono fruirne in via alternativa tra loro.

PRIORITA' NELLA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

L'INL ha infine precisato che a seguito della modifica dell'art. 8, c. 4, del D.lgs. n. 81/2015 -ad opera dell'art. 5, c. 1, lett. a) del d.lgs. n. 105/2022 - viene riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, oltre che il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DAN I