

COMUNICATO AL PERSONALE: NUOVE INDICAZIONI PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ.

Con l'obiettivo di promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e compiti di cura nell'ottica di un'equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne, ti comunichiamo che il Decreto Legislativo n.105/2022 è intervenuto a modificare alcuni istituti attinenti alla tutela della maternità/paternità.

Al riguardo, riportiamo di seguito una sintesi delle principali novità introdotte, alla luce dei chiarimenti forniti dall'INPS sul tema con la Circolare n. 122 del 27 ottobre 2022 e con il Messaggio n. 4025 dell'8 novembre 2022.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ

Il congedo obbligatorio di paternità diventa un beneficio strutturale all'interno dell'ordinamento e la sua disciplina non sarà più oggetto di revisione annuale, fatte salve eventuali future modifiche normative.

Ad ogni lavoratore padre (anche adottivo o affidatario) viene riconosciuto il diritto a fruire del congedo in questione per una durata massima di **10 giorni lavorativi** che, in caso di parto plurimo e a prescindere dal numero di figli, diventano 20 giorni lavorativi.

Il lavoratore può fruire di tali giornate in modo continuativo o frazionato, assentandosi:

- tra i 2 mesi precedenti e i 5 successivi alla data del parto;
- entro i 5 mesi successivi all'adozione, all'affidamento o al collocamento temporaneo nonché, in caso di adozione internazionale, anche durante i periodi di permanenza all'estero previsti dall'Ente che cura la procedura adottiva;
- entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio in caso di parto fortemente prematuro (avvenuto prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto) o in caso di morte perinatale del figlio.

Il congedo in esame è fruibile esclusivamente a giornata intera e l'assenza può essere effettuata, nell'ambito dell'arco temporale sopra indicato, anche durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità fruito dalla madre lavoratrice.

Il beneficio è compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo (di cui al paragrafo successivo); in tal caso, qualora la fruizione del congedo di paternità alternativo si protragga fino al termine di 5 mesi dalla nascita, il congedo obbligatorio dovrà essere fruito senza soluzione di continuità con il periodo di congedo di paternità alternativo, potendosi pertanto collocare anche oltre i 5 mesi dalla data del parto.

Per fruire del congedo obbligatorio di paternità il lavoratore padre dovrà presentare apposita domanda all'Azienda utilizzando il modello allegato al presente Comunicato (Allegato 1), che dovrà essere consegnato o inviato via mail al proprio referente di Amministrazione del Personale con un preavviso di norma non inferiore a 5 giorni.

Le giornate di congedo saranno indennizzate dall'Azienda per conto dell'INPS in misura pari **al 100% della retribuzione** e coperte da contribuzione figurativa.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il congedo di paternità fruibile in alternativa al congedo di maternità è stato ridenominato "*congedo di paternità alternativo*". Restano ferme le casistiche che ne consentono la fruizione (morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino da parte della madre e affidamento esclusivo del bambino al padre).

RisorseUmaneOrganizzazione

TutelaDellaGenitorialità

NoidiPoste



In attesa che l'INPS recepisca la nuova denominazione sui modelli, per richiedere il beneficio si potrà continuare ad utilizzare la modulistica attualmente disponibile sul sito dell'Istituto.

CONGEDO PARENTALE

Il Legislatore è intervenuto sull'istituto modificando gli aspetti di seguito riportati. Le nuove disposizioni trovano applicazione a decorrere dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore della norma, e solo per i giorni/periodi di fruizione successivi a tale data; diversamente, per i giorni/periodi antecedenti l'entrata in vigore della nuova normativa si continueranno ad applicare le disposizioni di legge previgenti.

1) Trattamento economico

Il D.Lgs n. 105/2022, lasciando immutato il numero massimo di mesi fruibili individualmente e congiuntamente tra i genitori a titolo di congedo parentale, ha incrementato i periodi di congedo parentale per i quali l'INPS attribuisce il diritto a percepire un'indennità pari al **30% della retribuzione**.

Nello specifico, alla luce della nuova normativa, l'Istituto previdenziale riconosce l'indennità in parola per:

- **3 mesi** fruiti in via continuativa o frazionata dalla **madre** entro il **dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
- **3 mesi** fruiti in via continuativa o frazionata dal **padre** entro il **dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
- **ulteriori 3 mesi complessivi** tra i genitori **aggiuntivi** rispetto a quelli di cui ai precedenti punti a) e b), fruiti in via continuativa o frazionata entro il **dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e spettanti a prescindere dal fatto che l'altro genitore abbia o meno fruito in tutto o in parte dei propri 3 mesi;
- eventuali periodi oltre quelli di cui ai punti che precedono fruiti in via continuativa o frazionata entro il **dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) qualora il congedo parentale sia richiesto da un lavoratore il cui reddito sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Ne consegue che per la generalità dei lavoratori la nuova normativa aumenta da 6 a 9 mesi complessivi tra i genitori il limite massimo dei periodi di congedo parentale per i quali compete l'indennità del 30% corrisposta dall'INPS ed estende l'arco temporale entro il quale è possibile fruire del congedo indennizzato fino a 12 anni di età del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), rispetto ai 6 anni precedentemente previsti.

Sebbene tali modifiche costituiscano senza dubbio delle previsioni migliorative rispetto alle disposizioni di legge precedenti, il trattamento economico di miglior favore previsto dal nostro contratto collettivo resta in ogni caso pienamente vigente.

Pertanto, fermi restando i limiti massimi individuali e complessivi di congedo parentale fruibili dai genitori, a ciascun lavoratore dipendente del Gruppo Poste Italiane che fruisca del congedo parentale spetta:

- in primo luogo, il trattamento economico più favorevole erogato dall'Azienda consistente nel riconoscimento di un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi 2 mesi di congedo fruiti individualmente entro il sesto anno di età del bambino e di un'indennità pari all'30% della retribuzione per un massimo di ulteriori 4 mesi di congedo fruiti individualmente entro il terzo anno di vita del bambino;
- in subordine, il trattamento economico del 30% erogato per conto dell'INPS secondo le nuove regole sopra indicate per le ulteriori assenze non rientranti nei periodi di cui al precedente punto 1 e per le quali spetta il riconoscimento dell'indennità.

L'implementazione delle procedure di riconoscimento del nuovo trattamento economico, da operarsi in raccordo con l'INPS, risulta attualmente in corso; le relative indennità verranno pertanto regolarizzate con le prossime mensilità.

RisorseUmaneOrganizzazione

TutelaDellaGenitorialità

Noi di Poste



2) Congedo parentale per il genitore solo

Il periodo massimo di congedo parentale individualmente fruibile dal genitore solo è stato elevato da 10 a 11 mesi¹. In analogia con l'aumento complessivo dei periodi di congedo indennizzabili previsto per entrambi i genitori, il D.Lgs n. 105/2022 ha altresì previsto che l'indennità del 30% erogata dall'INPS spetti al **genitore solo** per:

- **9 mesi** fruiti in via continuativa o frazionata entro il dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
- ulteriori 2 mesi fruiti in via continuativa o frazionata entro i 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) qualora il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

3) Trattamento normativo del congedo parentale

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 ha inoltre previsto che:

- l'indennità erogata per i periodi di congedo sia comprensiva del rateo giornaliero relativo alle mensilità aggiuntive;
- i periodi di congedo parentale non comportino riduzione delle ferie, dei riposi e della tredicesima mensilità.

Pertanto, tutti i periodi di congedo parentale successivi all'entrata in vigore della norma in commento sono utili alla maturazione dei citati istituti (ferie, tredicesima, permessi ex festività e PIR).

4) Aspetti operativi

Ai fini della fruizione del congedo parentale occorre, come noto, fare richiesta all'INPS.

Al riguardo si comunica che, con il Messaggio n. 4025/2022, l'Istituto ha reso noto di aver completato gli aggiornamenti relativi alla modulistica necessaria per la presentazione telematica delle domande di congedo parentale recependo le novità introdotte a decorrere dal 13 agosto 2022 dal D.Lgs. n.105/2022.

Nelle more dei predetti aggiornamenti, per fruire del congedo parentale come modificato dalla novella normativa, l'Istituto aveva consentito ai lavoratori interessati di presentare una domanda al proprio datore di lavoro. Tuttavia, nel periodo transitorio l'Istituto non ha inibito ai lavoratori la possibilità di presentare domande telematiche mediante la modulistica non aggiornata ancora disponibile sul sito INPS. In questo periodo transitorio sono pertanto state prodotte domande di congedo parentale utilizzando entrambi i canali sopra indicati (modulistica interna e modulistica INPS).

Con il Messaggio n. 4025/2022 l'Istituto, individuando la data dell'8 novembre 2022 quale termine del periodo transitorio, ha chiarito che:

- i lavoratori che, per periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, abbiano presentato domanda esclusivamente all'Azienda utilizzando la modulistica interna, devono regolarizzare la propria posizione con l'Istituto presentando la domanda di congedo parentale tramite la modulistica INPS aggiornata (in questi casi la domanda telematica potrà quindi riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della stessa);
- i lavoratori che, per periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, abbiano presentato domanda all'INPS utilizzando la "vecchia" modulistica non sono, invece, tenuti a inoltrare nuovamente domanda all'Istituto mediante la modulistica aggiornata;
- i lavoratori che intendano fruire del congedo parentale per periodi successivi all'8 novembre 2022 devono presentare domanda direttamente all'INPS avvalendosi esclusivamente della modulistica aggiornata, che

¹ Tale condizione ricorre esclusivamente in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento del figlio ad un solo genitore, ivi inclusi i casi di affidamento esclusivo disposto ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice Civile, e mancato riconoscimento del figlio risultante da un provvedimento formale.



come di consueto andrà presentata all'Istituto prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, entro il giorno stesso.

Si ricorda infine che, come di consueto, tutte le domande di congedo parentale presentate all'INPS dovranno essere inviate o consegnate al proprio referente di Amministrazione del Personale.

Roma, 16 novembre 2022

RisorseUmaneOrganizzazione

TutelaDellaGenitorialità

NoidiPoste

