



Roma, 7 gennaio 2022

Legge di Bilancio 2022 e novità sul congedo di paternità e maternità.

La legge 234/2021, ovvero la legge di Bilancio 2022, ha introdotto alcune interessanti novità per i lavoratori padri e le lavoratrici madri sulle quali è già intervenuto l'INPS, con circolare n. 1 del 3 gennaio u.s., a fornire chiarimenti.

In particolare, le novità riguardano:

- **il congedo di paternità (art.1, comma 134):**

al riguardo, la recente legge di Bilancio modificando l'articolo 1, comma 354, della legge 232/2016, ha reso **strutturale** la misura del congedo obbligatorio di paternità, che era stata introdotta solo in via sperimentale dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.c. legge Fornero), confermando definitivamente i **dieci giorni** di periodo di fruizione del congedo obbligatorio di paternità nonché la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di **un giorno** in sostituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (per un totale, dunque, di 11 giorni tra congedo obbligatorio e facoltativo rispetto ai quali il lavoratore ha diritto ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della retribuzione).

In proposito si rammenta che, come specificato dalla circolare INPS n.42 dell'11 marzo 2021, i 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità sono da intendersi lavorativi e devono essere utilizzati (volendo anche in maniera frazionata e non continuativa) entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, anche nell'ipotesi di parto prematuro.

Il congedo obbligatorio, configurandosi, inoltre, come un diritto autonomo del padre ed aggiuntivo rispetto a quello della madre, spetta indipendentemente dal diritto di quest'ultima al congedo obbligatorio, e dunque, anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del d.lgs. 151/2001



(ovvero in caso di morte o di grave infermità della madre oppure di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Il congedo facoltativo del padre, invece, a differenza del congedo obbligatorio, non è un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di congedo di maternità spettante a quest'ultima.

- **il congedo di maternità (art.1, comma 239):**

la legge di Bilancio 2022 introduce, inoltre, un'ulteriore misura a sostegno delle lavoratrici autonome in caso di maternità. Nello specifico, la novità legislativa interessa:

- le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (cfr. art.64 d.lgs. n. 151/2001);
- le lavoratrici iscritte alle Gestioni autonome INPS (cfr. art.66 d.lgs. n. 151/2001);
- le libere professioniste iscritte a specifiche casse previdenziali di appartenenza (cfr. art. 70 d.lgs. n.151/2001).

Segnatamente, la novella legislativa prevede che alle suindicate categorie di lavoratrici, che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità (intendendosi l'anno compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre), **un reddito inferiore a 8.145 euro**, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del congedo di maternità.

Come chiarito dall'INPS con la circolare n. 1/2022, seppure la disposizione normativa menzioni le sole lavoratrici, la tutela deve essere - tuttavia - riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle condizioni reddituali previste dall'articolo citato e che utilizzino il congedo subordinatamente al verificarsi degli eventi previsti dalla normativa vigente.