

Torino, 15 febbraio 2023

NOTIZIE UTILI N. 2

Disciplina dei Congedi e Novità '22/23

La disciplina dei congedi dei genitori dettata del Testo Unico a sostegno di maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) è stata oggetto di alcuni importanti interventi di modifica ed integrazione ad opera del D.Lgs. n. 105/2022, attuativo della Direttiva UE 2019/1158, entrato in vigore il 13 agosto 2022, e più di recente, dalla Legge di Bilancio 2023.

Di seguito, in sintesi, le principali caratteristiche della nuova disciplina del congedo di paternità obbligatorio e del congedo parentale.

Congedo di paternità obbligatorio (art. 27 bis, D. Lgs. 151/2001)

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto il diritto del lavoratore padre, anche adottivo o affidatario, di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, elevati a 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo. Al lavoratore che fruisca del congedo è riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Il congedo può essere fruito, anche in via non continuativa, nel periodo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

La legge specifica che il congedo di paternità obbligatorio è un diritto che spetta al padre lavoratore in via autonoma; pertanto, è riconosciuto anche al padre che fruisca del congedo di paternità alternativo, nei casi di morte o grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del bambino da parte della madre. Per l'esercizio del diritto, salvo condizioni di miglior favore previsti dai CCNL, il lavoratore deve presentare apposita richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni.

Congedo parentale (artt. 32 ss., D. Lgs. 151/2001)

In materia di congedo parentale (artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001), le novità riguardano l'indennizzabilità del congedo. In particolare, la nuova disciplina prevede che:

- fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta, per un periodo di tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione: viene quindi elevato da 6 a 12 anni il limite di età entro cui il congedo è indennizzato, senza alcun limite di reddito per il richiedente;
- i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione:

aumentano pertanto da 6 a 9 i mesi di congedo per i quali è complessivamente prevista l'indennità, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori.

Nel caso vi sia un solo genitore, così come pure in caso di affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta l'indennità del 30% per un periodo massimo di 9 mesi.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e, inoltre, non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

È stata infine introdotta l'impossibilità, per i datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

Indennità dell'80% (art. 1, comma 359, Legge 197/2022)

La Legge di Bilancio 2023 ha elevato, dal 30 all'80% della retribuzione, l'indennità prevista per il congedo parentale fruito, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese e fino al sesto anno di vita del bambino. Non si tratta quindi di un mese di congedo "ulteriore", ma di una misura che permette a uno dei due genitori di fruire, per un solo mese ed entro i 6 anni di vita del bambino, di un'indennità pari all'80% della retribuzione rispetto al 30% ordinariamente previsto.

La norma precisa che la misura si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

GIURISPRUDENZA

Per il Consiglio di Stato deve essere riconosciuto il riposo del padre anche se la moglie è casalinga

Il Consiglio di Stato, in Adunanza Plenaria, con sentenza n. 17 del 28 dicembre 2022, ha stabilito che l'art. 40, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 151/2001, laddove prevede che i periodi di riposo di cui al precedente articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore dipendente del minore di anni uno "nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente", intende riferirsi a qualsiasi categoria di lavoratrici non dipendenti, e quindi anche alla donna che svolge attività lavorativa in ambito familiare, senza che sia necessario, a tal fine, che ella sia impegnata in attività che la distolgono dalla cura del neonato, ovvero sia affetta da infermità.

La sentenza- “Occorre innanzi tutto osservare che i periodi di riposo di cui all’articolo 39 rientrano nel novero dei diritti riconosciuti in attuazione del valore costituzionalmente tutelato della funzione genitoriale, cui si riconnettono:

– sia le responsabilità di entrambi i genitori nei confronti del figlio (naturale o adottivo), e dunque il diritto dei medesimi ad ottenere dall’ordinamento il riconoscimento delle migliori condizioni possibili onde assolvere ad una funzione, non solo individualmente, ma anche socialmente fondamentale;

– sia, specularmente, il diritto del figlio ad ottenere, per il tramite dell’assistenza dei genitori, ottimali condizioni di crescita e di sviluppo della sua età evolutiva.

In tal senso, l’esercizio della funzione genitoriale tende, da un lato, alla piena realizzazione dei diritti del bambino ad ottenere la migliore assistenza da parte dei genitori (nel caso di specie, nel primo anno di vita), ma, da altro lato, costituisce anche espressione del diritto “proprio” dei genitori – e di ciascuno di essi – ad accompagnare la crescita del figlio, quale espressione della loro personalità.”

Cassazione: no alla violazione della 104 senza valutare tempi e modi della prestazione

Nel valutare la condotta del lavoratore, ai fini di un eventuale abuso dei permessi legge 104, occorre tenere conto delle modalità con le quali la prestazione viene resa ed in particolare, dei tempi della stessa. E’ quanto emerge dall’ordinanza n. 2235/2023 della sezione lavoro della Cassazione.

Nella vicenda, un’azienda ha dato incarico ad una agenzia investigativa di verificare se un proprio dipendente abusasse o meno dei permessi di cui alla legge 104. All’esito delle indagini ha proceduto al licenziamento.

La società di investigazioni private ha accertato che, durante la giornata in cui avrebbe dovuto assistere il congiunto, il lavoratore si è allontanato dall’abitazione di quest’ultimo.

Il dipendente è ricorso contro il provvedimento del suo datore di lavoro.

Il Tribunale ha dato ragione all’azienda, ritenendo che il suddetto comportamento violi i doveri di correttezza e buona fede. Ad analoga conclusione sono giunti i giudici della Corte di Appello, i quali hanno inoltre contestato al lavoratore di aver percepito indebitamente la corrispondente indennità corrisposta dall’INPS.

Di tutt’altro avviso è stata invece la Corte di Cassazione che ha accolto le ragioni del ricorrente rinviando gli atti alla Corte d’Appello.

Dinanzi ai giudici supremi, il lavoratore ha rappresentato che il giorno in cui ha prestato assistenza al congiunto avrebbe dovuto svolgere il turno di lavoro notturno. Durante le ore diurne ha assistito

il parente, allontanandosi per alcune ore per assolvere a delle incombenze. È però rimasto insieme al beneficiario dell'assistenza dalle ore 20 sino alle 6 del mattino successivo, vale a dire per tutta la fascia oraria in cui avrebbe dovuto lavorare, essendogli stato appunto assegnato il turno di notte. I giudici della Suprema Corte hanno deciso che nel caso in cui il turno di lavoro sia notturno, e quindi inizi in un dato giorno e termini nel successivo, per verificare il corretto utilizzo del permesso in questione è necessario che sia congruo, rispetto alla norma, il comportamento tenuto nella fascia oraria in cui il lavoratore avrebbe dovuto lavorare, in quanto durante le ore diurne il lavoratore non avrebbe dovuto prestare alcuna attività lavorativa.

INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI

Poste Italiane: ecco i nuovi documenti rilasciati agli sportelli

Col nuovo progetto Polis, saranno rilasciati nuovi documenti agli sportelli di Poste Italiane. Ciò avverrà grazie al progetto Polis, da 1,12 miliardi di euro, finanziato con 800 milioni di euro, attraverso il piano complementare del PNRR e il resto da Poste Italiane.

Tra pochi mesi, apriranno 6933 nuovi uffici postali, nei Comuni con meno di 15mila abitanti. Nei nuovi uffici postali, saranno presenti diversi sportelli unici, ai quali i cittadini potranno rivolgersi per richiedere documenti e certificati.

Ciò sarà possibile grazie al progetto Polis, finanziato da Poste Italiane e dal PNRR. Gli sportelli unici potranno erogare anche diversi servizi della pubblica amministrazione. Saranno molti i documenti e i certificati che i cittadini potranno richiedere, presso gli sportelli unici dei nuovi Uffici postali di Poste Italiane. Ecco alcuni esempi:

- Carta d'identità elettronica;
- Passaporto;
- Certificati di stato civili e anagrafici;
- Autodichiarazioni di smarrimento;
- Denuncia di detenzione e trasporto armi.

Ma ci saranno anche servizi, di competenze dell'Agenzia delle Entrate, ai quali si potrà accedere mediante lo sportello unico, come:

- Richiesta di riemissione del codice fiscale;
- Estratto conto posizioni debitorie;

- Visura planimetrie catastali;
- Esenzione Canone Rai;
- Deleghe soggetti fragili.

Saranno disponibili anche altri servizi, come:

- L'Isce;
- L'estratto contributivo;
- Il modello Obis per i pensionati;
- Certificazione Unica;
- Patente nautica;
- Denuncia e richiesta duplicati patente.

I primi sportelli unici apriranno entro la primavera. I primi prototipi sono stati realizzati a Fara Sabina, Campagnano di Roma e San Felice Circeo.

Tra i primi comuni nei quali saranno disponibili, ci sono: Tolmezzo (Ud), Lamon (Bl), Calazicorte (Lc), Gattico-Veruno (No), Taggia (Im), Colecchio (Pr), Alto Remo Terme (Bo), Borgo a Mozzano (Lu), Magione (Pg), Cepagatti (Pe), Macchiagodena (Is), Piedimonte Matese (Ce), Bernalda (Mt), Cetraro (Cs), Aragona (Ag).

CONCORSI

Concorsi pubblici scadenza febbraio 2023:

- 38 posti nell'area tecnica CNR (scadenza 16 febbraio);
- 69 posti per allievi ufficiali, presso l'Accademia della Guardia di Finanza, anno 2023/2024 (scadenza 16 febbraio);
- 62 posti come ufficiale della Marina Militare (scadenza 16 febbraio);
- 6500 posti per volontari in ferma iniziale (VFI), presso l'Esercito Italiano (scadenza 24 febbraio).

La Redazione Legal Attiva 

Per il Coordinamento Regionale Piemonte
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali