

## **EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ LAVORATIVA E VITA FAMILIARE PER GENITORI E PRESTATORI DI ASSISTENZA - LE NOVITÀ DEL D.LGS. 105/2022**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 176 del 29 luglio 2022 il D.Lgs. 105/2022, che introduce, a partire dal prossimo 13 agosto, nuove tutele per la genitorialità: dal congedo di paternità obbligatorio, all'indennità di maternità per lavoratrici autonome e libere professioniste, a eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Viene, altresì, estesa la durata complessiva del diritto al congedo parentale e si pone l'accento sullo smart working come strumento di conciliazione dei tempi di vita-lavoro per i genitori con figli di età inferiore a 12 anni; particolari misure sono previste anche per i lavoratori che prestano assistenza a familiari non autosufficienti o diversamente abili.

Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

<b>Articolo</b>	<b>Contenuto</b>
Articolo 1	<b>Le finalità del decreto</b> Lo scopo del decreto è quello di migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro per genitori e familiari di soggetti anziani o disabili, per cui è necessaria assistenza; in un'ottica di parità di genere, il testo prevede la condivisione delle responsabilità di cura fra uomo e donna. Le previsioni del decreto sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle P.A., nelle more di una piena equiparazione dei diritti dei lavoratori, indipendentemente dal settore di appartenenza.
Articolo 2	<b>Modifiche al congedo di paternità, congedo parentale, congedo straordinario e maternità a rischio</b> <u>Congedo di paternità</u> Modificando gli articoli da 27 a 30, D.Lgs. 151/2001, il testo normativo rivede il congedo di paternità, con particolare attenzione a quello obbligatorio. In sintesi: <ul style="list-style-type: none"><li>• è confermata la durata di 10 giorni lavorativi, ma il congedo diventa obbligatorio;</li><li>• i giorni di permesso sono fruibili anche a ore e sono fruibili contemporaneamente al permesso di maternità;</li><li>• nel caso di parto plurimo la durata del congedo aumenta a 20 giorni lavorativi.</li></ul> Le disposizioni normative si applicano anche ai padri adottivi o affidatari. È introdotta la possibilità di fruire del congedo anche nei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, ferma restando la possibilità di utilizzarlo nei 5 mesi successivi al parto. I congedi di paternità sono interessati da un'indennità pari alla retribuzione spettante e coperti da contribuzione utile ai fini pensionistici. Inoltre, con l'introduzione dell'articolo 31- <i>bis</i> al D.Lgs. 151/2001, il Legislatore prevede, in capo ai datori di lavoro che contravvengono ai diritti del genitore, una sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro e il mancato conseguimento della



certificazione relativa alla parità di genere, ove nei 2 anni precedenti la richiesta il datore abbia già manifestato comportamenti simili.

#### Congedo parentale

Con modifica agli articoli 32 e 34, D.Lgs. 151/2001, il Legislatore varia la durata del congedo parentale, che aumenta a:

- 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore, più un ulteriore periodo di 3 mesi in alternativa fra i genitori, indennizzati;
- 11 mesi nel caso di nucleo monoparentale e affidamento esclusivo.

A fronte delle modifiche apportate alla durata del congedo, vengono anche riviste le indennità, con modifiche all'articolo 34, D.Lgs. 151/2001, che - almeno virtualmente - prevedono copertura indennitaria fino al 12° anno di età.

Nello specifico, l'indennità pari al 30% della retribuzione è riconosciuta per:

- 3 mesi di congedo per ciascun genitore (tale diritto non è trasferibile all'altro genitore);
- ulteriori 3 mesi riconosciuti a un solo genitore;
- 9 mesi, qualora vi sia un solo genitore.

Nei mesi ulteriori l'indennità al 30% viene riconosciuta solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria o nei casi di fruizione del prolungamento del congedo di maternità per figli con grave disabilità.

Altra novità riguarda gli elementi di calcolo a favore del lavoratore assente: la novella normativa include, infatti, nel calcolo dell'indennità il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia (o 13<sup>a</sup> mensilità) e gli altri premi/mensilità aggiuntive/trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente.

Infine, in linea con il tenore del testo del decreto, i periodi di congedo parentale sono da considerarsi computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13<sup>a</sup> mensilità (o gratifica natalizia), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale.

Nel rispetto del principio di piena equiparazione dei diritti di tutti i lavoratori, il congedo parentale è esteso anche a lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps, che non risultano iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria e non sono titolari di trattamenti pensionistici.

Ulteriore novità, definita con modifica all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001, interessa il congedo parentale nel caso di figli con disabilità: se, infatti, il precedente apparato normativo prevedeva la possibilità di estendere fino a 3 anni di durata e fino al 12° anno di età il congedo parentale, il nuovo decreto riformula l'aspetto che riguarda l'indennità, affermando che *"per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione"*.

Alternativamente, i genitori possono chiedere 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

#### Congedo straordinario

Intervenendo sull'articolo 42, D.Lgs. 151/2001, modifica le modalità di concessione del congedo straordinario indennizzato per l'assistenza di familiari con grave disabilità, recependo di fatto le sentenze della Corte Costituzionale

	<p>intervenute negli anni sul punto.</p> <p>Le novità consistono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nell'equiparazione, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016) al coniuge e alla parte di un'unione civile;</li> <li>• nella riduzione da 60 a 30 giorni dalla richiesta di congedo del termine per l'inizio della fruizione del congedo;</li> <li>• nel diritto al congedo anche nel caso in cui la convivenza sia iniziata solo successivamente alla richiesta di congedo.</li> </ul> <p>Il decreto ricorda, inoltre, che i titolari del beneficio sono, in ordine decrescente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• coniuge convivente, parte di un'unione civile, convivente di fatto;</li> <li>• padre o madre anche adottivi (la convivenza in questo caso non è condizione necessaria);</li> <li>• in caso di decesso, mancanza o, in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, uno dei figli conviventi;</li> <li>• in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;</li> <li>• in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.</li> </ul> <p>Attenzione: per le procedure operative è attendere le indicazioni applicative Inps/P.A..</p> <p><u>Maternità a rischio</u></p> <p>Con modifiche all'articolo 70, D.Lgs. 151/2001, nei casi di gravi complicanze della gravidanza o di forme morbose che possano compromettere lo stato di gravidanza, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto.</p>
<p>Articolo 3</p>	<p><b>Modifiche alle disposizioni in materia di tutela dei soggetti diversamente abili</b></p> <p>La norma prevede, mediante l'introduzione dell'articolo 2-<i>bis</i> alla L. 104/1992, un apposito divieto di discriminazione.</p> <p>È volto alla tutela contro le discriminazioni, incluse le ipotesi di trattamento meno favorevole, a danno dei lavoratori che fruiscono dei benefici (o ne facciano domanda) previsti in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali prestano assistenza.</p> <p>Con ulteriore intervento, volto a modificare l'articolo 33, L. 104/1992, il decreto introduce 2 modificazioni al precedente testo normativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'adeguamento formale, prevedendo fra i beneficiari anche le parti dell'unione civile e delle convivenze di fatto;</li> <li>• i 3 giorni di permesso mensile possono essere suddivisi fra più aventi diritto in riferimento alla stessa persona da assistere.</li> </ul> <p><u>Lavoro agile</u></p> <p>Viene inserito, sempre nell'articolo 33, L. 104/1992, il nuovo comma 6-<i>bis</i>, che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile.</p> <p>La priorità era già disciplinata dalla normativa vigente (articolo 18, comma 3-<i>bis</i>, L. 81/2017); la modifica introdotta estende questa priorità ai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori che fruiscono delle 2 ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di</li> </ul>

	<p>vita del figlio con disabilità grave oppure dei permessi mensili per l'assistenza a una persona che non sia necessariamente il figlio;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lavoratori con grave disabilità accertata (articolo 3, comma 3, L. 104/1992);</li> <li>• lavoratori <i>caregiver</i> di un familiare di cui all'articolo 1, comma 255, L. 205/2017.</li> </ul> <p>Così come previsto anche nell'articolo 5 del decreto in esame in relazione alla richiesta di trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, la lavoratrice o il lavoratore che richieda di ricorrere al lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma viene considerata nulla.</p>
Articolo 4	<p><b>Disposizioni in materia di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e accesso al lavoro agile</b></p> <p><u>Tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale</u></p> <p>Con modifiche all'articolo 8, L. 81/2017, il Legislatore riconosce le condizioni di accesso al congedo parentale, già previste per lavoratrici e lavoratori dipendenti, a lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 mesi di congedo per ciascun genitore (tale diritto non è trasferibile all'altro genitore);</li> <li>• ulteriori 3 mesi riconosciuti a un solo genitore; 9 mesi, qualora vi sia un solo genitore;</li> <li>• pagamento dell'indennità pari al 30%, fatte salve le condizioni previste dall'articolo 8, comma 4, L.81/2017;</li> <li>• il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere, ove nei 2 anni precedenti la richiesta il committente abbia già manifestato comportamenti discriminatori nei confronti dei soggetti di cui sopra.</li> </ul> <p><u>Accesso al lavoro agile</u></p> <p>Con modifiche all'articolo 18 L. 81/2017, il Legislatore stabilisce che i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste proposte da lavoratrici e lavoratori con figli minori di 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli siano in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che forniscono assistenza a familiari anziani, non autosufficienti o diversamente abili.</p> <p>Anche in questo caso è previsto il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere, ove nei 2 anni precedenti la richiesta il datore di lavoro abbia già manifestato comportamenti discriminatori nei confronti dei soggetti di cui al punto precedente.</p>
Articolo 5	<p><b>Diritto di precedenza nella trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale</b></p> <p>Con modifiche all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015, il Legislatore prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'equiparazione di parte dell'unione civile e del convivente di fatto al coniuge (comma 4);</li> <li>• il lavoratore o la lavoratrice che richiede la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale non può incorrere in sanzioni, subire demansionamento, trasferimento, essere oggetto di licenziamento o altre attività a carattere discriminatorio;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere, ove nei 2 anni precedenti la richiesta il datore abbia già manifestato comportamenti discriminatori.</li> </ul>
<p>Articolo 6</p>	<p><b>Il diritto di assenza dal lavoro</b></p> <p>Con modifiche alla L. 53/2000, il Legislatore ribadisce 2 concetti chiave già ripresi negli articoli precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è fatto divieto di rifiuto all'esercizio dei diritti derivanti da leggi sulla genitorialità e sull'assistenza ad anziani o soggetti diversamente abili;</li> <li>• il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere, ove nei 2 anni precedenti la richiesta il datore abbia già manifestato comportamenti di discriminazione nei confronti dei soggetti di cui al punto precedente.</li> </ul>
<p>Articolo 7</p>	<p><b>Interventi per la promozione delle misure a sostegno dei lavoratori e dei prestatori di assistenza</b></p> <p>Entro 18 mesi dall'entrata in vigore del decreto, l'Inps dovrà, con azione divulgativa, comunicare ai singoli cittadini le misure a sostegno della genitorialità e dell'assistenza agli anziani o ai soggetti diversamente abili; tali attività potranno essere intraprese anche con modalità telematiche.</p> <p>Parimenti, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, d'intesa con i Ministeri interessati, potrà organizzare attività informativa sul territorio.</p> <p>Non da ultimo, il datore di lavoro, nelle more del D.Lgs. 104/2022, che entrerà in vigore il 13 agosto 2022, dovrà comunicare ai lavoratori le tipologie di congedi prevista dalla normativa vigente e le relative condizioni di accesso.</p>

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenervi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse. Distinti saluti.

STUDIO MAININI & ASSOCIATI

*L'elaborazione dei testi è stata curata con scrupolosa attenzione; tuttavia ciò potrebbe non escludere la presenza di eventuali involontari errori o inesattezze.*