

Circolare n° 10/2022

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Novità riguardanti i congedi per i genitori e per i prestatori di assistenza.

Gentili Clienti, in data 29 luglio 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 105/2022 che entrerà **in vigore dal 13 agosto 2022**. L'obiettivo dell'intervento normativo, che recepisce la direttiva (UE) n. 2019/1158, è quello ottimizzare la **conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare per i genitori e/o per i "prestatori di assistenza"**, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne promuovendo un'effettiva parità di genere.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse contenute nel Decreto in esame.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il congedo di paternità obbligatorio **viene reso strutturale** ed entra pienamente a regime con le seguenti caratteristiche:

- durata pari a **10 giorni lavorativi** fruibili anche in via **non continuativa** da parte del padre lavoratore (anche adottivo o affidatario) ma non frazionabili ad ore ed è **raddoppiato in caso di parto plurimo**
- si può utilizzare a partire **dai 2 mesi precedenti il parto**, l'ingresso in famiglia per l'adozione nazionale o dall'entrata in Italia del minore per l'adozione internazionale, **ed entro i successivi 5 mesi** (tale termine resta fissato anche in caso di parto prematuro e spetta altresì nell'ipotesi di morte perinatale del figlio)
- spetta un'**indennità a carico INPS** resta pari al **100% della retribuzione**
- Viene **soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo** spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre
- Viene esteso al padre il **divieto di licenziamento** fino al compimento di 1 anno di età del figlio

Per l'esercizio del diritto in questione il padre lavoratore **comunica** la richiesta in forma scritta al proprio datore di lavoro, con un **anticipo di almeno cinque giorni**, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. Si tratta di un diritto autonomo e distinto, aggiuntivo a quello della madre, indipendente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

CONGEDO PARENTALE

Il decreto rimodella anche il **congedo parentale facoltativo**:

- alla **madre** fino al **12° anno** (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi non trasferibili** all'altro genitore
- al **padre** fino al **12° anno** (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi non trasferibili** all'altro genitore

- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi)
- al **genitore solo** sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui **9 mesi** (e non più 6 mesi) sono **indennizzabili** al 30 per cento della retribuzione (per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio)
- per i **periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi** indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al 12° anno** (e non più fino al 8° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria

Restano invece immutati i **limiti massimi individuali e di entrambi i genitori** previsti:

- la **madre** può fruire di massimo **6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- il **padre** può fruire di massimo **6 mesi** (elevabili a **7 mesi** nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
- **entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di **10 mesi** di congedo parentale (elevabili a **11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento

PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI

I permessi possono essere **fruiti**, su richiesta e con riferimento alla stessa persona assistita, **da più soggetti aventi diritto**, fermo restando il limite complessivo di **tre giorni al mese** frazionabili anche ad ore; pertanto, viene eliminato il principio del referente unico secondo il quale (ad esclusione dei genitori con figlio disabile) non poteva essere riconosciuto a più di un lavoratore il diritto a tali permessi.

CONGEDO STRAORDINARIO PER PRESTATORI DI ASSISTENZA

Il congedo, continuato o frazionato e non superiore a due anni, spettante al coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata potrà essere richiesto anche dalla parte di un'unione civile e dal convivente di fatto.

PRIORITA' DI ACCESSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILI

I datori di lavoro che stipulano accordi di **smart working** sono tenuti a riconoscere **priorità** alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:

- lavoratori con **figli fino a 12 anni** o, senza alcun limite di età, in caso di figli **disabili**
- **lavoratori disabili** in situazione di gravità accertata
- **dipendenti** che fruiscono di **permessi** fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata
- **lavoratori caregivers**

Inoltre, viene ampliata alla parte di un'unione civile e al convivente di fatto la platea dei soggetti a cui è riconosciuto un criterio di **priorità nella trasformazione** del contratto di lavoro dipendente **da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari** affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti.

APPARATO SANZIONATORIO

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti tutelati dal Decreto in esame, oltre all'irrogazione di sanzioni amministrative, impediranno al datore di lavoro il conseguimento della certificazione della parità di genere qualora rilevati nei 2 anni antecedenti la richiesta della certificazione stessa.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti
I Professionisti dello Studio Bertagnin