

## IL DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022, N. 105 IN TEMA DI CONCILIAZIONE E CONDIVISIONE LE PRINCIPALI NOVITÀ IN VIGORE DAL 13 AGOSTO 2022

Nei giorni scorsi è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, attuativo della Direttiva UE *“relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”*.

L’**entrata in vigore** del provvedimento - il cui obiettivo ambizioso è *“migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la **condivisione** delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare”* - è stata fissata nel **13 agosto** prossimo.

Il decreto interviene su leggi e decreti legislativi già esistenti<sup>1</sup> tra cui il Testo Unico sulla maternità e sulla paternità e la Legge n. 104/1992.

Con la presente nota ci proponiamo di fornire una prima sintesi delle norme più rilevanti del provvedimento (che richiederanno in molti casi l’emanazione delle consuete **Circolari INPS** per consentirne l’effettiva applicazione), riferite in particolare all’ambito del lavoro dipendente.

Come precisato al paragrafo ad essi dedicato, già a partire dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto) sarà comunque possibile fruire dei congedi parentali in base alla nuova normativa (*v. oltre per le modalità*).

### SOMMARIO

<b>Congedo di paternità e Congedo di paternità alternativo .....</b>	<b>1</b>
<i>Congedo di paternità (10 giorni).....</i>	<i>2</i>
<b>Congedo parentale .....</b>	<b>2</b>
<b>Disabilità.....</b>	<b>4</b>
<i>Modifiche alla Legge n. 104/1992 .....</i>	<i>4</i>
<b>Lavoro agile (smart working) .....</b>	<b>4</b>
<b>Altri aspetti presenti nel provvedimento.....</b>	<b>4</b>
<i>Equiparazione al coniuge della parte di un’unione civile o del convivente di fatto .....</i>	<i>4</i>
<i>Sanzioni per i datori di lavoro .....</i>	<i>4</i>

### CONGEDO DI PATERNITÀ E CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni cambia denominazione e diventa “congedo di paternità”. La misura che in precedenza era definita “congedo di paternità” (*alternativo al congedo di **maternità** -c.d. maternità obbligatoria- e previsto esclusivamente in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre*) diviene ora il “congedo di paternità alternativo”.

<sup>1</sup> Art. 2 - Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Art. 3 - Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 4 - Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 5 - Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Art. 6 - Modifiche alla legge 8 marzo 2000, n. 53

## **CONGEDO DI PATERNITÀ (10 GIORNI)**

Al di là del cambio di denominazione dei 10 giorni di congedo, alcune novità di maggiore rilevanza interessano questa misura, aumentandone la flessibilità di utilizzo o ampliandone la durata (è il caso dei parti plurimi).

La possibilità di fruizione del congedo di paternità viene estesa ai **2 mesi precedenti la data presunta del parto**.

In caso di **parto plurimo** (c.d. parto gemellare) la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

La fruizione del permesso deve essere comunicata al datore di lavoro con un **preavviso** che si riduce da 15 a **5 giorni** (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva). Inoltre la **forma scritta** della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del **sistema informativo aziendale** per la richiesta e la gestione delle assenze.

Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

### **Tabella Congedo di paternità (10 giorni) prima e dopo il D.Lgs n.105/2022**

	<b>Prima</b>	<b>Dopo</b>
<b>Denominazione</b>	Congedo di paternità obbligatorio	Congedo di paternità
<b>Periodo di fruizione</b>	Entro i 5 mesi dalla nascita del figlio	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi
<b>Parto plurimo</b>	Durata di 10 giorni (come per nascita di un solo figlio)	Durata di 20 giorni (indipendentemente dal numero dei nati)
<b>Preavviso</b>	Comunicazione almeno 15 giorni prima della fruizione	Comunicazione almeno 5 giorni prima della fruizione (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva)
<b>Modalità della comunicazione (al solo datore di lavoro)</b>	Forma scritta	Forma scritta In alternativa utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze

## **CONGEDO PARENTALE**

### **Durata del congedo parentale**

La durata del congedo parentale in caso di “**genitore solo**” aumenta da 10 a **11 mesi**; la stessa durata di 11 mesi viene inoltre prevista a favore del genitore che abbia l’**affidamento esclusivo** del figlio (in questo caso l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato).

In tutti gli altri casi la durata rimane invariata.

### **Congedo parentale indennizzato al 30%**

Viene esteso il periodo entro il quale può essere fruito il congedo parentale indennizzato al 30% che passa a **12 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)**.

Nel caso di presenza di entrambi i genitori, il congedo parentale indennizzato al 30% passa da 6 a **9 mesi a condizione che ciascun genitore fruisca di almeno 3 mesi** (in caso di fruizione da parte di un solo genitore permane il limite di 6 mesi per il pagamento dell’indennità). Infatti a ciascun genitore lavoratore l’indennità del 30% spetta per 3 mesi (non trasferibili); i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di 3 mesi di congedo indennizzato al 30%.

Qualora vi sia un “**genitore solo**” (o in caso di **affidamento esclusivo**) il periodo indennizzato spettante è di **9 mesi**.

## Computo nell'anzianità di servizio - Effetti su ferie, riposi e trattamento economico

In base al nuovo provvedimento i periodi di congedo parentale vanno computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

### Tabella Congedo parentale prima e dopo il D.Lgs n.105/2022

	<b>Prima</b>	<b>Dopo</b>
<b>Periodo di fruizione del congedo indennizzato al 30%</b>	6 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia) <sup>2</sup>	12 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)
<b>Durata in caso di genitore solo</b>	10 mesi	11 mesi
<b>Genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio</b>	6 mesi	11 mesi
<b>Periodo indennizzato al 30% (totale genitori)<sup>3</sup></b>	6 mesi totali	9 mesi totali a condizione che entrambi i genitori fruiscano di almeno 3 mesi Invariato (6 mesi) se in presenza di entrambi i genitori 1 solo dei 2 ne fruisce
<b>Periodo indennizzato al 30% in caso di genitore solo</b>	6 mesi	9 mesi Previsti anche nel caso di genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio
<b>Computo nell'anzianità di servizio dei periodi di congedo parentale</b>	Nessuna garanzia	Computati nell'anzianità di servizio
<b>Effetti dell'assenza per congedo parentale su ferie, riposi e trattamento economico</b>	Possibilità di ricadute negative (riduzione ferie e trattamento economico)	Non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

### Tempi per la fruizione del Congedo parentale in base alla nuova normativa

Nel messaggio n. 3066 del 4 agosto, l'INPS ha precisato che - **in attesa dei necessari aggiornamenti informatici** - già a partire **dal 13 agosto 2022** (data di entrata in vigore del decreto) sarà comunque possibile fruire dei congedi parentali in base alla nuova normativa, presentando la **richiesta al proprio datore di lavoro**, per poi **regolarizzare successivamente la fruizione** mediante **presentazione della domanda telematica all'INPS**.

<sup>2</sup> 8 anni in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione: per il 2022 tale soglia corrisponde a un reddito annuo lordo di € 17.041,38.

<sup>3</sup> In caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2022 la soglia è di € 17.041,38) sono indennizzati anche i mesi successivi.

## DISABILITÀ

---

### MODIFICHE ALLA LEGGE N. 104/1992

#### 3 giorni di permesso al mese: possibilità per soggetti diversi di alternarsi tra loro

Fermo restando il **limite** complessivo di **3 giorni al mese**, per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, il diritto ai permessi può essere riconosciuto a **più soggetti che possono fruirne alternandosi tra loro**.

Prima del decreto solo i genitori del figlio con handicap in situazione di gravità potevano fruire alternativamente tra loro dei permessi.

### LAVORO AGILE (SMART WORKING)

I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 hanno **diritto di priorità** nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile.

I datori di lavoro devono inoltre riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile nel caso di:

- genitori di figli fino a 12 anni di età;
- genitori di figli in condizioni di disabilità grave (indipendentemente dall'età del figlio);
- lavoratori con disabilità grave;
- lavoratori *caregivers* (riferimento art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Vale sempre la considerazione secondo cui il diritto di priorità non costituisce il diritto a pretendere e ottenere lo *smart working*.

### ALTRI ASPETTI PRESENTI NEL PROVVEDIMENTO

---

#### EQUIPARAZIONE AL CONIUGE DELLA PARTE DI UN'UNIONE CIVILE O DEL CONVIVENTE DI FATTO

In innumerevoli passaggi del provvedimento si opera l'equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del convivente di fatto: la finalità è sancire, anche per i casi di unione civile o convivenza di fatto, il diritto ad avvalersi delle norme che prevedono permessi o altre forme di flessibilità utili a fornire assistenza al coniuge disabile grave o affetto da gravi patologie.

#### SANZIONI PER I DATORI DI LAVORO

Il provvedimento rivede l'impianto sanzionatorio già in parte contenuto nelle disposizioni di legge modificate: in caso di violazione delle norme, o di ostacoli posti da parte dei datori di lavoro alla fruizione dei diritti sanciti, la sanzione amministrativa (compresa tra € 516 ed € 2.582) viene estesa a fattispecie per le quali in passato non era prevista; inoltre la rilevazione di tali condotte nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis del D.Lgs. 198/2006) o di analoghe certificazioni, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni stesse.

In estrema sintesi va precisato che alla certificazione della parità di genere è correlato un sistema "premiante" per le aziende, con possibilità di sgravi contributivi e altre agevolazioni, e la prospettiva del mancato riconoscimento vuole essere un elemento di deterrenza rispetto al rischio che i datori di lavoro non consentano il pieno esercizio dei diritti previsti dalla legge.

5 agosto 2022

FISAC CGIL Alessandria