LE NOVITA' INTRODOTTE DAL D. LGS. 105/2022 (cd. DECRETO EQUILIBRIO) IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI E CONCILIAZIONE VITA LAVORO (con l'obiettivo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità in ambito lavorativo e familiare)

Le modifiche al T.U. di tutela e sostegno della maternità e paternità (d. lgs. 151/2001)

IL CONGEDO DI PATERNITA'

- Con l'introduzione dell'art. 27 bis al T.U. di tutela e sostegno della maternità e paternità (d. lgs 151 del 2001), il congedo di paternità obbligatorio viene reso strutturale ed entra pienamente a regime. Non sarà più pertanto una misura sperimentale a prevederlo (come era stato previsto dalla legge di bilancio 2022).

- Il congedo di paternità obbligatorio sarà fruibile dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, per 10 giorni lavorativi (20 giorni in caso di parto plurimo), anche non continuativi, ma non frazionabili ad ore, anche dal padre adottivo o affidatario
- Tale termine resta fissato anche in caso di parto prematuro e spetta altresì in caso di morte perinatale del figlio.
- L'indennità per il congedo di paternità sarà a carico dell'INPS al 100% ed è pari al 100% della retribuzione

- Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita

IL CONGEDO DI PATERNITA'

- Il congedo di paternità è usufruibile dal padre anche durante il congedo della madre lavoratrice (è da quest'ultimo autonomo e distinto).
- Il congedo di paternità si aggiunge così a quello alternativo, siccome disciplinato dall'art. 28 del D. lgs 151/2001, che spetta soltanto in caso di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre, nonché nell'ipotesi di affidamento esclusivo del bambino al padre
- Con l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio, viene esteso anche al padre lavoratore il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età del bambino (nuovo art. 54 , comma 7, del D. lgs 151/2001).
- Il congedo di paternità obbligatorio viene esteso anche ai lavoratori della P.A.
- SANZIONI: il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del congedo di paternità obbligatorio sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro e, ove rilevati nei 2 anni antecedenti la richiesta della certificazione della parità di genere, con il mancato conseguimento della stessa

LE MODIFICHE DEL DECRETO EQUILIBRIO AL CONGEDO PARENTALE (FACOLTATIVO)

- Viene portata a 12 anni l'età del bambino (o l'ingresso del minore) entro cui i genitori, anche adottivi o affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzato.
- Il livello della relativa indennità rimane pari al 30 % della retribuzione, nella misura di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo di 6 mesi.
- A questi però si aggiunge **UN ULTERIORE PERIODO DI 3 MESI, TRASFERIBILI TRA I GENITORI E FRUIBILE IN ALTERNATIVA TRA LORO,** cui è connessa sempre un'indennità pari al 30 % della retribuzione.
- I mesi di congedo parentale coperto da indennità passano da 6 a 9.
- Come per il congedo di maternità/paternità, nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla tredicesima (gratifica natalizia) e altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al lavoratore
- Durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi, tredicesima ad eccezione degli emolumento accessori connessi all'effettiva presenza in servizio
- **SI AMPLIA INFINE DA 10 A 11 MESI LA DURATA DEL DIRITTO AL CONGEDO SPETTANTE AL GENITORE SOLO O CON AFFIDAMENTO ESCLUSIVO**

CONGEDO STRAORDINARIO PER PRESTATORI DI ASSISTENZA

- Il decreto equilibrio modifica parzialmente anche la disciplina sul congedo straordinario spettante al coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata (art 42, comma 5, d. lgs 151/2001) di durata non superiore ai 2 anni da fruire in modo continuativo o frazionato.

- Le novità riguardano l'estensione dei soggetti beneficiari:

a) La parte di un'unione civile
b) Il convivente di fatto (in ossequio all'art 3, comma 2 della costituzione)

Nella sostanza si tratta di un allineamento ad una prassi già consolidata nel tempo

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto di usufruire del congedo il padre o la madre, anche adottivi.

Se anche questi si trovano nelle medesime condizioni di cui sopra, ha diritto uno dei figli conviventi; in mancanza, il fratello o la sorella convivente, in mancanza anche di questi, i parente o affini conviventi entro il terzo grado.

PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI

- Il decreto equilibrio rafforza la disciplina relativa ai permessi giornalieri retribuiti per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 33 della legge n. 104/1992) mediante **l'introduzione del principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti.**

- **Di conseguenza, oggi, la stessa persona può essere assistita da più soggetti aventi diritto, che possono comunque fruire dei permessi nel limite complessivo di 3 giorni al mese**

- **Il diritto di cui sopra viene esteso anche alla parte di un'unione civile e al convivente**

PARIFICAZIONE DELLE TUTELE PER LAVORATRICI AUTONOME E PARASUBORDINATI

Il decreto Equilibrio (in ossequio al principio di parità di trattamento) estende il diritto all'indennità di maternità alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste anche per gli eventuali periodi di estensione anticipati per gravidanza a rischio, limitatamente alle ipotesi di :

- gravi complicanze della gravidanza
- forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza

Il decreto equilibrio estende anche ai lavoratori iscritti alla gestione separata dell'INPS il prolungamento a 9 mesi del diritto al trattamento economico del congedo parentale, da ripartire tra i genitori nel seguente modo:

- 3 mesi per ciascun genitore (6 in totale)
- Ulteriori 3 mesi trasferibili tra i genitori

Anche in questo caso, l'età del bambino entro cui spetta la relativa indennità è elevata a 12 anni

LAVORO FLESSIBILE

- Il decreto equilibrio amplia la platea dei soggetti a cui è riconosciuto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in contratto part time per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti: alla figura del coniuge vengono ora aggiunta la **parte di un'unione civile** ed il **convivente di fatto**

- **Il decreto equilibrio rafforza poi la funzione del lavoro agile come strumento/opportunità di contemperamento dell'attività lavorativa con i compiti di cura**.
- Il datore di lavoro (sia pubblico che privato) che stipula accordi di smart working è oggi tenuto a riconoscere priorità alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:
- lavoratori con figli fino a 12 anni o con figli disabili (indipendentemente dall'età di questi);
- 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 a persona con disabilità accertata;
- Lavoratori caregivers.

E' infine previsto che il lavoratore che chiede il part time o lo smart working non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, etc..., dato che qualsiasi misura adottata in violazione di tali diritti è da considerarsi ritorsiva/discriminatoria e quindi NULLA

RINGRAZIO PER L'ATTENZIONE

Avv. Alessandro Gardoni