



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 21/09/ 2022

Circolare n. 16/2022

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

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 176 del 29 luglio 2022 il D.Lgs. 105/2022, che introduce, a partire dal 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.

Art. 1 - Le finalità del decreto.

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.

Art. 2 - Modifiche al congedo di paternità, congedo parentale, congedo straordinario e maternità a rischio.

Congedo di paternità

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:

- è confermata la durata di 10 giorni lavorativi;
- i giorni di permesso non sono frazionabili ad ore e sono fruibili anche in via non continuativa;
- Il congedo spetta, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
- nel caso di parto plurimo la durata del congedo aumenta a 20 giorni lavorativi.

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.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

I congedi di paternità sono interessati da un'indennità Inps pari al 100% della retribuzione spettante e coperti da contribuzione utile ai fini pensionistici.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Il Legislatore prevede inoltre, 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.

Viene soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa ad un giorno di congedo obbligatorio della madre.

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, portando da 6 a 9 mesi la durata del congedo parentale;
- 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 Inps 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 portando il congedo parentale indennizzato da 6 a 9 mesi.
- 9 mesi, qualora vi sia un solo genitore e in affidamento esclusivo.

Per i **periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi** indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) una indennità al 30% che 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.

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^a 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^a 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.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

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 intervenute negli anni sul punto.

Le novità consistono:

- nell'equiparazione al coniuge, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016) e della parte di un'unione civile;
- nella riduzione da 60 a 30 giorni dalla richiesta di congedo del termine per l'inizio della fruizione del congedo;
- nel diritto al congedo anche nel caso in cui la convivenza sia iniziata solo successivamente alla richiesta di congedo.

Il decreto ricorda, inoltre, che i titolari del beneficio sono, in ordine decrescente:

- coniuge convivente, parte di un'unione civile, convivente di fatto;
- padre o madre anche adottivi (la convivenza in questo caso non è condizione necessaria);
- in caso di decesso, mancanza o, in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, uno dei figli conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- 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.

Attenzione: per le procedure operative è opportuno attendere le indicazioni applicative Inps.

Maternità a rischio per le libere professioniste

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.

Art. 3 - Modifiche alle disposizioni in materia di tutela dei soggetti diversamente abili.

La norma prevede, mediante l'introduzione dell'articolo 2-bis alla L. 104/1992, un apposito divieto di discriminazione.

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.

Con ulteriore intervento, volto a modificare l'articolo 33, L. 104/1992, il decreto introduce 2 modificazioni al precedente testo normativo:

- l'adeguamento formale, prevedendo fra i beneficiari anche le parti dell'unione civile e delle convivenze di fatto;
- i 3 giorni di permesso mensile possono essere suddivisi fra più aventi diritto in riferimento alla stessa persona da assistere.

Lavoro agile

Viene inserito, sempre nell'articolo 33, L. 104/1992, il nuovo comma 6-bis, che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile.

La priorità era già disciplinata dalla normativa vigente (articolo 18, comma 3-bis, L. 81/2017); la modifica



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

introdotta estende questa priorità ai:

- lavoratori con figli fino a 12 anni, senza alcun limite di età in caso di figli disabili;
- lavoratori che fruiscano delle 2 ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio con disabilità grave oppure dei permessi mensili per l'assistenza a una persona che non sia necessariamente il figlio;
- lavoratori con grave disabilità accertata (articolo 3, comma 3, L. 104/1992);
- lavoratori caregiver di un familiare di cui all'articolo 1, comma 255, L. 205/2017.

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.

Art. 4 - Disposizioni in materia di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e accesso al lavoro agile.

Tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale

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:

- 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;
- pagamento dell'indennità pari al 30%, fatte salve le condizioni previste dall'articolo 8, comma 4, L.81/2017;
- 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.

Accesso al lavoro agile

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.

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.

Art. 5 - Diritto di precedenza nella trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale

Con modifiche all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015, il Legislatore prevede:

- l'equiparazione di parte dell'unione civile e del convivente di fatto al coniuge (comma 4);
- 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;
- il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere, ove nei 2 anni precedenti la richiesta il datore abbia già manifestato comportamenti discriminatori.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Art. 6 - Il diritto di assenza dal lavoro.

Con modifiche alla L. 53/2000, il Legislatore ribadisce 2 concetti chiave già ripresi negli articoli precedenti:

- è fatto divieto di rifiuto all'esercizio dei diritti derivanti da leggi sulla genitorialità e sull'assistenza ad anziani o soggetti diversamente abili;
- 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.

Articolo 7 - Interventi per la promozione delle misure a sostegno dei lavoratori e dei prestatori di assistenza.

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.

Parimenti, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, d'intesa con i Ministeri interessati, potrà organizzare attività informativa sul territorio.

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.

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.