

## LE NUOVE REGOLE SUI CONGEDI PER CONCILIARE ATTIVITÀ LAVORATIVA E VITA PRIVATA DEI GENITORI E DI CHI PRESTA ASSISTENZA

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, si introducono delle novità importanti in materia di congedo di paternità obbligatorio, congedo parentale, assistenza alle persone con disabilità. Il decreto legislativo, in vigore dal 13 agosto 2022, detta altresì nuove regole per il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, nonché in materia di priorità di accesso allo smart working e al part-time. Salvo che non sia diversamente specificato, le disposizioni sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

### CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

**(art. 25-bis d.lgs. 26/03/2001, n.151, come modificato dal d.lgs. 105)**

- ✚ Ha una durata massima di **dieci giorni lavorativi** (aumentato a venti in caso di parto plurimo), non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa;
- ✚ è fruibile dai **due mesi precedenti** la data presunta del parto ed **entro i cinque mesi successivi**, e, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio;
- ✚ è fruibile dal padre anche **durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice;
- ✚ si applica anche al **padre adottivo o affidatario**;
- ✚ è riconosciuto anche al padre che **fruisce del congedo di paternità alternativo**;
- ✚ i congedi di paternità vanno comunicati in forma **scritta** con un anticipo di cinque giorni ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto;
- ✚ sono **interamente retribuiti** (al 100%), anche sotto un profilo contributivo;
- ✚ eventuali ostacoli alla fruizione (rifiuto e/o opposizione) sono punibili con **sanzioni amministrative**.

### CONGEDO PARENTALE – TRATTAMENTO ECONOMICO

**(art. 34 d.lgs. 26/03/2001, n.151, come modificato dal d.lgs. 105)**

Con la nuova normativa per i congedi parentali disciplinati all'articolo 32 del testo unico (dieci mesi complessivi di congedo, con un tetto massimo di sei mesi per ciascun genitore) fino al  **dodicesimo** anno (e non più fino al sesto) sia alla madre che al padre spetta:

- ✚ **per tre mesi**, non trasferibili all'altro genitore, una indennità, **pari al 30 per cento della retribuzione**;
- ✚ **un ulteriore** periodo di congedo della durata complessiva di **tre mesi**, **sempre in alternativa tra loro**, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di **nove mesi**;

- ✚ i periodi di congedo parentale **sono computati nell'anzianità di servizio** e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti connessi all'effettiva presenza in servizio;
- ✚ restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori ovvero:
  - **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;
- ✚ al **genitore solo e anche al genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio**, sono riconosciuti **undici mesi** (e non più dieci mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui **nove mesi** (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione;
- ✚ eventuali ostacoli alla fruizione (rifiuto e/o opposizione) sono punibili con **sanzioni amministrative**.

### RIPOSI E PERMESSI STRAORDINARI

(art. 42 co. 5 d.lgs. 26/03/2001, n.151, come modificato dal d.lgs. 105)

Novità anche per il congedo straordinario (ovvero due anni nell'arco della vita lavorativa interamente retribuiti e coperti da contribuzione figurativa) per l'assistenza a familiari disabili con l'introduzione del "**convivente di fatto**" tra i soggetti prioritari cui spetta il congedo, con pari diritti del coniuge e della parte dell'unione civile, anche se la convivenza **si è instaurata dopo la richiesta del congedo**.

### PERMESSI PER ASSISTERE PERSONE CON DISABILITÀ

(art. 33 co. 2-3 Legge 104/1992, come modificato dal d.lgs. 105).

Sono apportate modifiche all'articolo 33 della Legge 104/199. In particolare:

- ✚ la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di **2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale**;
- ✚ il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore **sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado**. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli

stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, **a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Viene in questo modo eliminato il principio del cosiddetto “referente unico dell’assistenza”.**

✚ Viene fatto **divieto di discriminazione** ai beneficiari di tali disposizioni.

### **PRIORITÀ ALL’ACCESSO ALLO SMART WORKING E AL PART TIME**

In breve è garantito **un diritto prioritario ad accedere** al lavoro agile e a tutte le forme di smart-working e lavoro flessibile:

- ✚ **ai lavoratori che usufruiscono dei permessi per assistere figli e/o familiari con disabilità.** Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato;
- ✚ ai dipendenti con **figli fino a 12 anni di età o senza limiti di età in caso di figli in condizioni di disabilità.** La stessa priorità è riconosciuta ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers;
- ✚ in caso di **patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti anche la parte di un’unione civile o il convivente di fatto;**
- ✚ I lavoratori che usufruiscono di tali diritti **non possono essere discriminati**, sanzionati, demansionati, licenziati trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, pena la nullità della misura.

Pierino Di Silverio

Segretario Nazionale Anaa Assomed



Chiara Rivetti

Segretaria Anaa Assomed Piemonte

