

Udine, 3 settembre 2022

Oggetto: Novità apportate dal Decreto Legislativo 105/2022 in tema di bilanciamento vita-lavoro

Circolare numero 027/2022

In breve

Il Decreto Legislativo 105/2022, di attuazione della Direttiva UE 2019/1158, ha apportato una serie di novità in materia di congedo obbligatorio del padre, congedo parentale e diritto allo smart working per genitori nonché riguardo a permessi e congedo straordinario per l'assistenza di persone disabili.

Le novità, che sono in vigore dallo scorso 13 agosto, sono state esaminate dall'INPS nei messaggi 3066/2022 e 3096/2022, coi quali l'Istituto ha fornito le prime indicazioni.

Di rilievo sono anche le modifiche apportate dalla norma in esame alla disciplina del divieto di licenziamento e di sospensione/riduzione del lavoro del padre lavoratore.

Approfondimento

Congedo obbligatorio padre

Il Decreto Legislativo 105/2022 inserisce nel Testo Unico della maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001) il congedo obbligatorio del padre, introdotto in via sperimentale nel 2013 dalla riforma Fornero e reso poi strutturale della Legge di Bilancio per il corrente anno; non viene invece menzionato l'ex congedo facoltativo di un giorno (previsto sempre dalla Legge Fornero) che deve pertanto ritenersi abrogato.

Il padre lavoratore, compreso il padre adottivo o affidatario, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), da utilizzare in via continuativa o frazionata (non è ammessa la frazionabilità a ore), **nel periodo compreso tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi** (non più quindi solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita).

Tale congedo si cumula con l'eventuale fruizione del congedo di paternità (rinominato "*congedo di paternità alternativo*") che spetta al padre soltanto nei casi di morte/grave infermità/abbandono del bambino da parte della madre o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'INPS ha precisato che i giorni di congedo obbligatorio sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Per l'esercizio del diritto il lavoratore deve presentare apposita richiesta scritta al datore di lavoro, con un preavviso di almeno cinque giorni.

La relativa indennità, pari al 100% della retribuzione, e gli oneri previdenziali sono interamente a carico dell'INPS.

A differenza di quanto sinora previsto, la nuova norma introduce **specifiche sanzioni** per il datore di lavoro che rifiuta di concedere i giorni di congedo obbligatorio o ne ostacola l'esercizio.

Congedo parentale

Restano invariati i limiti massimi di fruizione del congedo parentale, individuali e di entrambi i genitori, come di seguito riportati:

- 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.

Le novità in materia di congedo parentale riguardano durata e indennizzo dello stesso. In particolare si prevede che:

- fino al dodicesimo anno di vita del bambino, a ciascun genitore spetta, per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore, un'indennità pari al 30% della retribuzione. **Viene così aumentato da 6 a 12 anni di vita del bambino** (o dal suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) **il periodo entro cui il congedo è indennizzato;**
- i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. **Vengono così aumentati da 6 a 9 mesi in totale i mesi di congedo coperti dall'indennità;**
- al genitore solo o a quello che ha ottenuto l'affidamento esclusivo del figlio, sono riconosciuti **11 mesi** (non più 10) continuativi o frazionati di congedo parentale, indennizzati al 30% per un periodo massimo di **9 mesi** (non più 6);
- periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, sono previsti **fino al dodicesimo anno** (non più fino all'ottavo) **di vita del bambino** (o dal suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della norma, **durante la fruizione del congedo parentale maturano i ratei di ferie, riposi e tredicesima mensilità**, con la sola eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Inoltre, come per il congedo di maternità/paternità, **nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla 13^a e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori** eventualmente erogati al dipendente.

Congedo parentale - Gestione separata

Per i genitori che siano lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS la normativa dispone la possibilità di fruire del congedo parentale **entro il dodicesimo anno** (non più entro il terzo) **di vita del bambino** (o dal suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

I genitori hanno diritto ciascuno a 3 mesi di congedo parentale indennizzato; gli stessi hanno inoltre diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (non più 6).

Smart working

Ai lavoratori con figli disabili e a quelli con figli fino a 12 anni di età, viene garantito un **diritto di precedenza** nell'accesso al lavoro agile. Analogo diritto viene riconosciuto anche ai lavoratori disabili in situazione di gravità accertata, ai dipendenti che fruiscono di permessi per l'assistenza a una persona disabile e ai lavoratori cd. *caregivers* (tale viene definita la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile o del convivente di fatto, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati nella Legge 104/1992, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ovvero sia titolare di indennità di accompagnamento).

Permessi e congedo straordinario ex Legge 104/1992

Il D.Lgs. 105/2022 innova anche in materia di permessi e congedo per l'assistenza alla persona disabile.

Riguardo ai permessi si dispone che, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni al mese, il relativo diritto può essere riconosciuto a più soggetti tra quelli aventi diritto: dallo scorso 13/08, pertanto, **più lavoratori possono chiedere alternativamente tra loro l'autorizzazione a fruire dei permessi per l'assistenza alla stessa persona disabile.**

Con riferimento al congedo straordinario (periodo non superiore a 2 anni, continuativi o frazionati) si prevede che il relativo diritto spetti **anche al convivente di fatto**, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile, e ciò anche nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Divieto di licenziamento e di sospensione/riduzione del lavoro

La norma in esame estende al padre che fruisce del congedo di paternità obbligatorio il divieto di licenziamento fino a un anno di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso

di adozione o affidamento) già previsto per la madre e per il padre che utilizza il congedo di paternità alternativo al posto della madre.

Attesa la formulazione della norma (“*In caso di fruizione del congedo di paternità (...)*”) secondo i primi commentatori il divieto dovrebbe operare solo in caso di effettivo utilizzo del congedo e decorrere pertanto dal primo giorno di fruizione dello stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il licenziamento del lavoratore padre che fruisce del congedo obbligatorio (come quello della madre e del padre che utilizza il congedo di paternità alternativo) rimane possibile solo nelle seguenti ipotesi:

- colpa grave costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione, per scadenza del termine, del contratto a tempo determinato;
- cessazione totale dell’attività dell’azienda (non è sufficiente la chiusura di una filiale o di un reparto);
- esito negativo del periodo di prova.

Considerato che il licenziamento intimato in violazione del divieto è nullo, con tutte le rilevanti conseguenze negative che ne derivano, anche per i datori di lavoro con organico fino a 15 dipendenti, si ritiene necessario d’ora in avanti richiedere ai lavoratori da assumere, tra le altre informazioni:

- se sono genitori;
- quale sia l’età del bambino;
- se abbiano già fruito, anche in misura parziale (magari in un precedente rapporto di lavoro) del congedo obbligatorio di paternità.

Analoghe informazioni andranno richieste anche ai lavoratori già in forza.

Il lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio (e/o di quello alternativo), infine, non può essere interessato da procedure di sospensione/riduzione del lavoro quali la cassa integrazione e gli altri ammortizzatori sociali previsti dal D.Lgs. 148/2015, salvo che la sospensione/riduzione riguardi l’attività dell’impresa o del reparto di appartenenza che sia dotato di autonomia funzionale.