Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito
Comprensorio di Alessandria
Via Cavour, 27 - 15121 Alessandria - Tel. 0131 308254
***e*-mail: fisacal@libero.it - Sito Internet www.fisacalessandria.it**

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[1] 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

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

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".

[1] 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

	Prima	**Dopo**
Denominazione	Congedo di paternità obbligatorio	Congedo di paternità
Periodo di fruizione	Entro i 5 mesi dalla nascita del figlio	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi
Parto plurimo	Durata di 10 giorni (come per nascita di un solo figlio)	Durata di 20 giorni (indipendentemente dal numero dei nati)
Preavviso	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)
Modalità della comunicazione (al solo datore di lavoro)	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

	Prima	**Dopo**
Periodo di fruizione del congedo indennizzato al 30%	6 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)[2]	12 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)
Durata in caso di genitore solo	10 mesi	11 mesi
Genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio	6 mesi	11 mesi
Periodo indennizzato al 30% (totale genitori)[3]	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
Periodo indennizzato al 30% in caso di genitore solo	6 mesi	9 mesi Previsti anche nel caso di genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio
Computo nell'anzianità di servizio dei periodi di congedo parentale	Nessuna garanzia	Computati nell'anzianità di servizio
Effetti dell'assenza per congedo parentale su ferie, riposi e trattamento economico	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**.

[2] 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.
[3] 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 "premiale" 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