

Il Decreto Conciliazione Vita Lavoro

- Decreto Legislativo 105/2022-

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 105/2022 che introduce nuove tutele in materia di congedo di paternità obbligatorio. Nuove regole anche per il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Viene incrementata di un mese la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo. Anche lo smart working acquisisce nuove regole di accesso prioritario per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore a 12 anni.

Sono state inoltre introdotte diverse tutele e nuove regole in materia di congedo straordinario e permessi per assistere persone con disabilità. Inoltre, sono previste maggiori tutele antidiscriminatorie.

Vediamo di seguito le principali modifiche introdotte

Congedo obbligatorio di paternità

Resta confermata la durata massima del congedo obbligatorio fissata in 10 giorni lavorativi fruibili dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino.

Il congedo spetta al padre che lavora anche in aggiunta al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Viene inoltre confermata l'erogazione da parte dell'Inps di una indennità pari al 100% della retribuzione persa da parte del lavoratore.

In tema di sanzioni viene stabilito che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582

Congedo facoltativo

La durata complessiva del congedo parentale (facoltativo) viene fissata in 11 mesi in caso di nucleo familiare monoparentale composto da un genitore solo, ovvero in caso di decesso o inabilità dell'altro genitore ovvero di mancato riconoscimento del bambino,

Tale situazione troverà applicazione anche nel caso di un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Viene inoltre aumentato a 9 mesi il periodo di congedo parentale indennizzabile a carico dell'INPS nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori, pari a 6 mesi ciascuno (7 in caso di padre che fruisce del congedo per almeno due mesi continuativi).

Il decreto porta, infine, da 6 a 12 anni l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato in tale misura.

Maternità anticipata lavoratrici autonome

Si introduce uno specifico diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio.

Priorità di accesso allo smart working

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

Congedi straordinari

L'art. 2 del D.Lgs. n. 105/2022, con riferimento alla concessione del congedo straordinario (fino a 2 anni), indennizzato, a determinate condizioni, per l'assistenza di familiari con grave disabilità, ha previsto l'equiparazione, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'art. 1, c. 36, della L. n. 76/2016) al coniuge ed alla parte di un'unione civile.

Viene ridotto da 60 a 30 giorni il termine dilatorio - decorrente dalla richiesta - per l'inizio della fruizione del congedo.

Il diritto al congedo spetta (agli aventi diritto) anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Il decreto, quindi, ribadisce quali sono i titolari del beneficio in ordine decrescente:

- coniuge convivente o parte di un'unione civile o convivente di fatto;
- padre o la madre anche adottivi;
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo 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, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

L'inosservanza delle disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45, D.Lgs. n. 151/2001 ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

Permessi per assistere persone con disabilità

L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 prevede che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. n. 104/1992 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001 di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Modifiche antidiscriminatorie

Sempre l'art 3 D.Lgs. n. 105/2022 prevede che è vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'art. 33 della L. n. 104 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, c. 3-bis, della L. n. 81/2017, e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

STUDIO ANSELMi