Emilio Venturin
STUDIO DI CONSULENZA
FISCALE•TRIBUTARIA•DEL LAVORO•DIREZIONALE

Ai Gentili Clienti
Loro Sedi

DECRETO CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO:
Prime indicazioni dell'Ispettorato del Lavoro

Il Legislatore, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158, ha adottato il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, cosiddetto "Decreto sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro".

Il Decreto Legislativo, infatti, entrato in vigore il 13 agosto 2022, ha introdotto una serie di misure volte a conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare e, in particolare, ha disposto un ampliamento di tutele e diritti a favore delle figure genitoriali e dei caregiver familiari.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con propria nota n. 9550 del 6 settembre 2022 , ha fornito le prime indicazioni sulle novità introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 in relazione ai singoli istituti, sottolineando che le disposizioni in materia di congedi, permessi e altri istituti oggetto del Decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Congedo di paternità obbligatorio	Viene stabilito che il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla nascita del figlio. Il congedo: - non è frazionabile ad ore; - può essere fruito anche in via non continuativa; - è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio; - si applica anche al padre adottivo o affidatario; - può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice; - dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione; - è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo. Tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità. **Il congedo di paternità obbligatorio è**, pertanto, **compatibile con la fruizione del congedo di paternità alternativo** (non negli stessi giorni). In caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino, vige il divieto di licenziamento del padre lavoratore. In caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASPI) e il lavoratore non è tenuto al preavviso. Per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve comunicare al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo di paternità obbligatorio, con un **anticipo non**

	minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.
Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti	In materia di congedo parentale viene disposto quanto segue: • alla madre e al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino ovvero fino al dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un **periodo indennizzabile al 30% della retribuzione di 3 mesi**, **non trasferibili all'altro genitore**; • entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, **in alternativa tra loro**, ad un **ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi**, per un periodo massimo complessivo indennizzabile, al 30% della retribuzione, tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi). Restano invariati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori e, pertanto: - la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 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 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. Al genitore solo, compreso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'articolo 337-quater c.c., sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) **continuativi o frazionati di congedo parentale**, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) indennizzabili al 30% della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. 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** (e non più fino all'ottavo anno) **di vita del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento); • un'indennità pari al **30% della retribuzione**; • a condizione che il **reddito individuale dell'interessato** sia **inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione** a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Inoltre, ai **genitori di minori con handicap in situazione di gravità** accertata ai sensi dell'articolo 4, c. 1, della Legge n. 104/1992, che hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni ai sensi dell'art. 33 Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento. In caso di **adozione nazionale ed internazionale e di affidamento**, **l'indennità del 30%** è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dei 9 mesi, **entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia** e **comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età**. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad

	eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.
Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Il **congedo straordinario**, di durata non superiore a 2 anni, ex articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, può essere **fruito anche dalla parte di un'unione civile e dal convivente di fatto**. Pertanto, nell'ordine di priorità, al coniuge convivente sono stati equiparati la parte dell'unione civile convivente e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della Legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità. Il congedo straordinario può essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.
Permessi di cui all'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104	Il diritto di 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 è esteso anche alla **parte di un'unione civile e al convivente di fatto**. Inoltre, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il **diritto** di fruire dei permessi **può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti** aventi diritto ai sensi dell'articolo 33, comma 3 Legge n. 104/1992, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Viene superato, il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori - per i quali è sempre stata prevista tale facoltà - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.
Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	Viene riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** del lavoratore, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti, oltre che il coniuge, **anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto**.

Riferimenti normativi:

- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105
- Nota 6 settembre 2022, n. 9550