

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DECRETO CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, contiene disposizioni finalizzate a 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.

Diversi passaggi del decreto si occupano del sistema sanzionatorio e, in particolare, è stata inserita la disposizione che prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti da diverse norme, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

L'Inps, con i messaggi n. 3066/2022 e n. 3096/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, ha fornito le prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale e informato che, dal 13 agosto 2022, è comunque possibile:

- fruire dei congedi di paternità obbligatorio, parentale per genitori lavoratori dipendenti, iscritti alla Gestione separata e autonomi, come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps;
- astenersi dal lavoro per i lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale, presentando successivamente domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito *web*, *Contact center* integrato o patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica;
- richiedere i permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992 (3 giorni), e il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, come modificati, presentando domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito *web*, *Contact center* integrato o istituti di patronato); tuttavia, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto con il disabile da assistere. Nel caso di convivenza normativamente prevista, ma non ancora instaurata, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Il rilascio delle implementazioni informatiche sarà reso noto dall'Inps con successiva comunicazione.

Congedo di paternità obbligatorio	Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nel periodo dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla nascita, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), non frazionabili a ore, da
--	---

	<p>utilizzare anche in via non continuativa, anche in caso di morte perinatale del figlio. Il congedo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) della madre lavoratrice; • è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (non negli stessi giorni). <p>Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.</p> <p>Per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Pertanto, a differenza della previgente disciplina, il nuovo congedo di paternità obbligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita); • è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.
<p>Congedo di paternità alternativo</p>	<p>Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (astensione obbligatoria) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>Per il congedo di paternità alternativo il trattamento economico e normativo è quello del congedo di maternità.</p>
<p>Congedo parentale (astensione facoltativa)</p>	<p>Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, tra i genitori, di 10 o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi o vi sia un solo genitore o sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In particolare, tale diritto compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; • al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; • per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (in quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il Pubblico Ministero trasmette copia del provvedimento di affidamento all'Inps). <p>Restano, perciò, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti, ossia:</p>

- 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 12 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 sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° 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.

Alla luce della novella normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno (e non più fino all'8° 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.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo per ogni minore con *handicap* in situazione di gravità accertata è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

	<p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13^a mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.</p>
<p>Adozioni e affidamenti</p>	<p>L'indennità per congedo parentale è dovuta, per il periodo previsto, entro i 12 anni (prima 6) dall'ingresso del minore in famiglia.</p>
<p>Riposi e permessi per handicap grave</p>	<p>Il coniuge convivente, ma anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto, di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata, ha diritto a fruire del congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nella vita lavorativa, per ogni soggetto portatore di <i>handicap</i> a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza, entro 30 giorni dalla richiesta (prima 60).</p> <p>In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il 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.</p> <p>Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.</p> <p>Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità; • il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell'unione civile convivente/del convivente di fatto; • uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; • uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; • un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

	Si ribadisce che, ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.
Divieto di licenziamento	Il divieto di licenziamento in caso di fruizione del congedo di paternità per la durata dello stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino vale sia per il congedo obbligatorio che per quello alternativo.
Indennità di maternità per autonome e imprenditrici agricole	Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base di accertamenti medici, alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre, alle imprenditrici agricole, alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto. L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico dell'Asl. L'indennità spettante è la stessa calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.
Congedo parentale autonomi	Il diritto al congedo parentale, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale, limitatamente a un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino, anche in caso di adozione o affidamento, è stato esteso a entrambi i genitori. Dalla nuova formulazione deriva, perciò, il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.
Indennità di maternità per libere professioniste	Alle libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, è corrisposta un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa e ora anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici.
Divieto di discriminazione	È previsto il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui: <ul style="list-style-type: none"> • all'articolo 33, L. 104/1992 (agevolazioni); • agli articoli 33 (prolungamento del congedo parentale) e 42 (riposi e permessi per figli con <i>handicap grave</i>), D.Lgs. 151/2001; • all'articolo 18, comma 3-<i>bis</i> (priorità per il lavoro agile), L. 81/2017; • all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015 (diritti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa); nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.
Agevolazioni per assistere i diversamente abili	La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° 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. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. È stato eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori, 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. Dal 13 agosto 2022, 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 aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

Ai permessi sopra riportati, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 (congedo parentale) e 47 (congedi per malattia del figlio), D.Lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 (trattamento economico, normativo e previdenziale) e 56 (diritto al rientro e alla conservazione del posto) come modificato dal decreto conciliazione del D.Lgs. 151/2001.

I lavoratori che usufruiscono dei permessi hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile, ferme restando eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Trattamento economico congedo parentale gestione separata

Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata, hanno diritto a fruire del congedo parentale entro il 12° anno (e non più entro il 3° anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste per potere fruire del congedo parentale.

<p>Priorità delle richieste per lavoro agile</p>	<p>I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità formulate dai lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con figli fino a 12 anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992; • con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, L. 205/2017. <p>I lavoratori che richiedono di fruire del lavoro agile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>
<p>Priorità nella variazione di orario di lavoro e sanzioni</p>	<p>Il riconoscimento della priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, è riconosciuta se tali patologie riguardano, oltre il coniuge, i figli o i genitori, anche la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.</p> <p>Inoltre, i lavoratori che richiedono la trasformazione del contratto per gravi patologie o inabilità di parenti e conviventi e figli conviventi non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che qualunque misura adottata in violazione della disposizione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>