

CIRCOLARE N° 12 del 15 SET. 2022

Al Personale tecnico-amministrativo

LORO SEDI

OGGETTO: decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 - equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Al fine di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori c/o di prestatori di assistenza (caregivers) e promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare, in data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*" e di cui si riportano le novità introdotte di interesse applicabili a decorrere dal 13 agosto 2022.

Congedo di paternità

Introduzione del congedo di paternità obbligatorio, di n. 10 giorni (non frazionabili ad ore ma utilizzabili anche in via non continuativa e durante il congedo di maternità della madre), indennizzato al 100% per i padri, fruibile nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque mesi successivi al parto, sia in caso di nascita che in caso di morte prenatale del bambino.

La fruizione del congedo spetta anche ai padri adottivi o affidatari nei cui casi il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, nel caso di adozione internazionale.

In caso di parto plurimo il congedo sale a 20 giorni. Per l'esercizio del diritto la richiesta deve essere presentata, per quanto possibile in relazione all'evento nascita, almeno cinque giorni prima del periodo che si intende fruire.

Congedo parentale

L'art. 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo n. 105/2022 prevede che "*Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione*".

Pertanto, i periodi indennizzabili di congedo parentale spettano:

- Alla madre, fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto) di vita del bambino o entro dodici anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibile all'altro genitore (indennità al 30%);
- Al padre, fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto) di vita del bambino o entro dodici anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibile all'altro genitore (indennità al 30%);

Entrambi i genitori hanno diritto altresì, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi, per un periodo massimo (complessivo) indennizzabile tra i genitori di nove mesi (non più sei con indennità al 30%).

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- 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.

Nel caso di genitore unico sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Nel caso di figli con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, era già prevista (art. 33 del T.U.) la possibilità di estendere fino a tre anni di durata il congedo parentale. Il nuovo decreto riformula, per evitare equivoci e fraintendimenti, l'aspetto che riguarda l'indennità, prevedendo esplicitamente: "*Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione*".

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 quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità (Legge 104/92)

È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all' art. 33. Tra i beneficiari che possono fruire dei permessi è stata formalizzata l'equiparazione delle unioni civili e delle convivenze di fatto.

Si segnala, inoltre, il superamento del cd "Referente unico", infatti, il c.3 dell'art. 33 L. 104/92 prevede che *"fermo restando il limite complessivo di tre 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"*.

Si conferma la possibilità per lo stesso dipendente, ove ne ricorrano le condizioni, di assistenza a più persone con handicap grave.

Congedo straordinario di due anni per assistenza a disabile in situazione di gravità (art. 42 D.Lgs 151/2001)

Sono introdotti quali beneficiari per la concessione del congedo straordinario, le parti di unioni civili e di convivenze di fatto, purché la convivenza risulti da dichiarazione anagrafica, anche se instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Pertanto, i titolari del beneficio in ordine decrescente, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti sono:

- 1- coniuge convivente o parte di un'unione civile o convivente di fatto;
- 2- padre o madre anche adottivi;
- 3- figlio convivente;
- 4- fratello o sorella conviventi;
- 5- parente o affine entro il terzo grado convivente.

È ridotto a trenta giorni il termine per l'inizio della fruizione del congedo.

Part time

Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistenza ai familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative è riconosciuto, oltre che al coniuge, ai figli e ai genitori del lavoratore o lavoratrice anche alla parte dell'unione civile e al convivente di fatto.

Con i migliori saluti.

