

2022

SCHEDA NR. 17/2022

## DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022 N. 105

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

**Publicato sulla Gazzetta Ufficiale del  
29 luglio 2022 n. 176**



**CISL**  
**SCUOLA**

**PREMESSA**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 176/2022 è stato pubblicato il D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105 che reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata dei genitori e dei prestatori di assistenza (caregivers), nonché equiparare i diritti alla genitorialità e all'assistenza.

**I congedi, i permessi e gli altri istituti regolamentati dal decreto, salvo diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. (Art. 1).**

Di seguito il dettaglio delle modifiche apportate che saranno **in vigore dal 13 agosto 2022**.

Le modifiche apportate riguardano il Decreto Legislativo 151/2001, la Legge 104/1192 e il Decreto Legislativo 81/2017.

**Per disciplinare i nuovi istituti, l'INPS ha provveduto ad emanare un primo messaggio (nr.3066 del 4 agosto 2022) che sarà seguita da una apposita circolare relative alle indicazioni operative.**

**Modifiche al Decreto Legislativo 26 marzo 2001. n. 151****Congedo di paternità (artt.2 e 27-bis)**

- **Viene definito il congedo di paternità "obbligatorio"**, inserendo, all'art. 2, comma 1, la lettera a-bis).

Il successivo art. 27-bis) rubricato "Congedo di paternità obbligatoria" disciplina l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, che fruisce **in via autonoma** del congedo di paternità obbligatorio.

In particolare, il padre lavoratore (anche adottivo e affidatario), dai **due** mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i **cinque** mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo **di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore**, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata **a venti giorni lavorativi**.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

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 cinque 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.

La fruizione del congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del "*congedo di paternità alternativo*", (ricordiamo che, secondo la nota nr. 8629 del 20 febbraio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'applicazione del *congedo di paternità alternativo* è subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione).

**Trattamento economico**

L'art.2 del Decreto Lsg.105/2022 modifica, altresì, l'art.29 del Testo Unico sulla maternità. La disposizione, in particolare, oltre a prevedere l'erogazione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, specifica che il congedo di paternità obbligatorio:

- o Deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13° mensilità e alle ferie;

- Va considerato come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i CCNL non richiedono a tale scopo particolari requisiti;
- Non va goduto contemporaneamente alle ferie o ad altre tipologie di assenze.

### **Congedo parentale (art.32)**

Il Decreto Legislativo modifica la lettera c) del comma 1 dell'art.32 del Testo Unico sulla maternità **estendendo da dieci a undici mesi il periodo di congedo parentale** fruibile qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In questo ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

### **Trattamento economico**

- **Viene estesa da 6 a 12 anni l'età del figlio** entro la quale i genitori, anche adottivi ed affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato;
- Viene estesa da 6 a 9 mesi la durata del congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30% della retribuzione, fermo restando i limiti massimi di congedo fruibili da entrambi i genitori. Di conseguenza:
  - Alla madre, **fino al 12° anno di vita del figlio** o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all'altro genitore;
  - Al padre, fino al 12° anno di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibile all'altro genitore;
  - Entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi per un periodo complessivo massimo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più di 6 mesi).

Infine, **per i periodi di congedo parentale oltre ai 9 mesi** (indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo) **è dovuta, fino al 12° anno di vita del figlio** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione od affidamento) **una 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 (AGO).

Una ulteriore modifica è finalizzata a parificare, sul versante previdenziale, i periodi di congedo parentale all'attività lavorativa prevedendo che tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13° mensilità ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quando diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

### **Congedo straordinario per assistenza a parenti con grave disabilità (art.42)**

I soggetti beneficiari del congedo straordinario per l'assistenza a parenti con gravi disabilità disciplinato dall'art.42 del Decreto Lgs.151/2001 vengono estesi comprendo **anche la parte dell'unione civile ed il convivente di fatto**.

Viene, inoltre, ridotto da 60 a 30 giorni dalla richiesta il termine entro il quale fruire del congedo straordinario.

## **Modifiche alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104**

L'art.3 del Decreto Lgs.105/2022 apporta alcune modifiche alla Legge 104/1992. In particolare:

- Si inserisce tra i beneficiari dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza a familiare disabile grave (art.33, comma 3) **la parte di una unione civile e il convivente di fatto**;
- Sempre con riferimento all'art.33, comma 3 della Legge 104/1992 **superando il criterio del referente unico**, viene introdotta la possibilità di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei 3 giorni mensili;
- Viene introdotto il comma 6-bis all'art.33 della Legge 104/1992 prevedendo che coloro che prestano assistenza al figlio o ai parenti in condizioni di gravità (commi 2 e 3 dell'art.33) hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione nazionale.

## **Modifiche alla Legge 22 maggio 2017, n. 81**

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a riconoscere con priorità le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave (art.3, comma 3, Legge 104/1992).

La stessa priorità è riconosciuta ai lavoratori con disabilità grave o che siano caregivers ai sensi della Legge 205/2017.