

CIRCOLARE N° 20 DEL 31/08/2022

Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

Riteniamo utile fornire una sintesi di alcune novità che potrebbe essere di Vostro interesse:

LE PRINCIPALI PREVISIONI DEL DLGS 105/2022 PER I DIPENDENTI

Con il D.lgs. 105/2022 sono state introdotte diverse disposizioni riferite alla conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per genitori e per i prestatori di assistenza, anche al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare: rispetto a tutto questo, l'INPS, con i messaggi 4.08.2022, n. 3066 e 5.08.2022, n. 3096, ha fornito importanti indicazioni in merito alle novità entrate in vigore lo scorso 13 agosto.

Congedo di paternità obbligatorio - Il congedo consiste nell'obbligo per il padre lavoratore (anche adottivo o affidatario) di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita ed è utilizzabile, 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 20 giorni lavorativi. Il congedo può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice ed è compatibile con l'utilizzo, non negli stessi giorni, del congedo di paternità alternativo. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore - o, dove presente, con l'utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze - i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, possibilmente in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, ovviamente considerando eventuali condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. L'indennità giornaliera è del 100% della retribuzione per l'intero periodo di congedo.

Congedo parentale - La nuova normativa prevede che:

- alla madre o al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile (30% della retribuzione) di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, ad 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);
- al genitore solo (anche il genitore al quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio) sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o

D.Lgs. 10/2022
entrato in vigore il
13.08.2022

frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (non più 6) indennizzabili al 30% della retribuzione.

Non sono stati modificati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

- 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 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

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 al 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.

Permessi art. 33 L. 104/1992 - Il D.lgs. 105/2022 ha eliminato il principio del “*referente unico dell'assistenza*”, in base al quale, nella precedente normativa, escludendo i 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 13.08.2022, pur tenendo in considerazione il limite complessivo di tre giorni, l'assistenza allo stesso soggetto disabile grave può essere riconosciuta, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Congedo straordinario (art. 42, c. 5, D.lgs n. 151/2001) - In materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità è stato introdotto il convivente di fatto (art. 1, c. 36, L. 76/2016) tra i soggetti ai quali può essere concesso il congedo, in via alternativa.

Dal 13.08.2022, dunque, è possibile usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
2. 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 dei soggetti elencati al punto 1;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti elencati ai punti precedenti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti elencati ai punti precedenti;

- | | |
|---|--|
| <p>5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti elencati ai punti precedenti.</p> <p>Priorità di accesso allo smart working - I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione in smart working 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. Stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.</p> | |
|---|--|

Il presente elaborato è un documento informativo di sintesi e non un parere professionale.

Studio Pagani