



AGENS

Agenzia confederale dei Trasporti e Servizi

Roma, 2 agosto 2022
Prot. n. 172/22/H.19.

Alle Aziende associate

L O R O S E D I

OGGETTO: D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022 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 2010/2018/UE del Consiglio”

In Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato il [decreto legislativo in oggetto](#), in vigore dal 13 agosto 2022, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento e del Consiglio europeo e relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Nel rinviare al suddetto provvedimento per una disamina più approfondita delle diverse misure adottate, di seguito si illustrano i principali aspetti di nostro interesse.

➤ **Art. 2: Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**

Viene in parte modificata la disciplina del congedo di paternità. In particolare, il padre lavoratore dipendente (anche in caso di figli adottivi o affidati) può astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, anche in modo non continuativo.

Lo stesso può beneficiare del congedo in parola anche durante la fruizione del congedo da parte della madre.

In caso di parto plurimo la durata del beneficio è aumentata a 20 giorni.

La misura si applica anche nelle ipotesi in cui il padre usufruisca del congedo alternativo alla madre, ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

Per l’esercizio del diritto al congedo, il padre deve comunicare per iscritto, o tramite i sistemi informatizzati dell’azienda, al datore di lavoro i giorni in cui intenda usufruire di detto congedo con un preavviso minimo 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. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo da parte del datore è punito con la sanzione amministrativa da 516 euro a 2.582 euro.

Il congedo parentale, anche con riguardo ai genitori adottivi o affidatari, viene invece aumentato da 10 ad 11 mesi (continuativi o frazionati) nelle ipotesi in cui vi sia un solo genitore che ne usufruisca, ivi compresi i casi di affidamento esclusivo del figlio.

Inoltre, nei periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. fruibile nei primi 12 anni di vita del figlio, è riconosciuta a ciascun genitore un'indennità pari al 30% della retribuzione per la durata di sei mesi complessivi non trasferibili.

I genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo sempre della durata di tre mesi con beneficio della medesima indennità.

Nel caso, invece, vi sia un solo genitore detta indennità di pari importo spetta per un periodo di nove mesi.

In caso di affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta, in via esclusiva, anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

I suddetti periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzioni di ferie, di riposi, della tredicesima e della gratifica natalizia, ad accezione degli emolumenti accessori connessi alla effettiva attività lavorativa prestata, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il coniuge convivente con un soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 e s.m.i., ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro 30 giorni dalla richiesta.

Sono, altresì, destinatari del congedo straordinario per l'assistenza a parenti affetti da disabilità grave anche il convivente di fatto e la parte di un'unione civile.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre anche adottivi, hanno diritto a fruire del suddetto congedo, in ordine, anche il figlio convivente, i fratelli o le sorelle e, in ultimo, il parente o affine entro il terzo grado.



L'inosservanza delle disposizioni da parte del datore è punita con la sanzione amministrativa da 516 euro a 2.582 euro.

➤ **Art. 3: Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104**

Con il nuovo articolo 2-bis viene disciplinato il divieto di discriminazione.

In particolare, è vietato discriminare i lavoratori che usufruiscono dei benefici loro concessi in ragione della condizione di disabilità in cui versano o di coloro ai quali prestano assistenza.

Con riguardo ai tre giorni di permesso mensili retribuiti per l'assistenza al familiare disabile in situazione di gravità, viene introdotta la possibilità di fruire del suddetto beneficio anche nei casi in cui il lavoratore debba assistere la parte di un'unione civile e il convivente fatto.

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 sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.

Inoltre, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, anche a più soggetti tra quelli sopra elencati che possono fruirne in via alternativa tra loro, fermo restando il limite complessivo delle tre giornate.

Il lavoratore ha, altresì, diritto ad assistere anche più persone che versano in condizioni di disabilità.

Detti soggetti hanno anche diritto di priorità in caso di richiesta ad effettuare la prestazione di lavoro in modalità agile o altre forme di lavoro flessibili. Restano ferme le eventuali disposizioni più favorevoli in materia previste dai contratti collettivi.

➤ **Art. 4: Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81**

I datori che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste presentate dalle lavoratrici o dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età in caso di figli con disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992 e s.m.i.



La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro anche alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della medesima legge.

➤ **Art. 5: Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**

IL decreto in oggetto allarga la platea degli aventi diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del comma 4, dell'art. 8, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., ricomprendendovi anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto.

➤ **Art. 7: Interventi per la promozione delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza**

Entro diciotto mesi dall'entrata in vigore del presente decreto l'INPS, nell'ambito dei progetti di sviluppo dei propri sistemi informatici, attiverà specifici servizi digitali per l'informazione e l'accesso ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori.

La Presidenza del Consiglio dei ministri, d'intesa con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, dell'interno, della salute e con i Ministri delegati per gli affari regionali, per le pari opportunità e la famiglia e per le disabilità, adotterà anche iniziative di carattere informativo.

Si precisa, infine, che la violazione delle misure di cui al presente decreto legislativo rilevate nei due anni precedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono il conseguimento della stessa.

Qualunque misura adottata in violazione delle presenti disposizioni è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Con riserva di fornire ulteriori approfondimenti, si inviano i migliori saluti.

IL RESPONSABILE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI E
NORMATIVA DEL LAVORO
(Omero Marco Caparelli)