



**Oggetto: novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 105/2022 (Decreto Conciliazione vita - lavoro).**

E' stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. n. 105/2022 che prevede, a partire dal 13 agosto 2022, nuove tutele per la genitorialità.

Di seguito le principali novità e modifiche.

**Congedo obbligatorio di paternità**

E' confermata la durata di 10 giorni lavorativi fruibili dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti alla data presunta parto ai cinque mesi successivi alla nascita del figlio.

In caso di parto plurimo la durata del congedo aumenta a 20 giorni.

Per l'esercizio del diritto, salvo condizioni di miglior favore previsti dai CCNL, il lavoratore deve presentare apposita richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni.

Il congedo è indennizzato al 100% della retribuzione.

Il datore di lavoro che rifiuta di concedere i giorni di congedo obbligatorio per il padre o ne ostacola l'esercizio è passibile di sanzione amministrativa pecuniaria che va da 516 euro a 2.582 euro per ogni lavoratore interessato e, ove rilevati nei due anni precedenti quello di verifica, l'impossibilità per il datore di lavoro di ottenere la certificazione della parità di genere.

**Congedo parentale**

✓ **Lavoratori dipendenti**

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, 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 di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- 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 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).

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

I periodi di congedo parentale sono indennizzati al 30% della retribuzione, computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

✓ **Lavoratori iscritti alla Gestione separata**

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).

✓ **Lavoratori autonomi**

I genitori lavoratori autonomi hanno diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

**Lavoro agile – Smart working**

I datori di lavoro, saranno tenuti a dare priorità alle richieste di smart working di lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver (assistenti familiari).

**Permessi disabili**

Viene eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - 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.

Fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese, 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.

**Congedo straordinario**

Viene introdotto il c.d. "convivente di fatto" tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile. Si stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

*Restando a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario, porgiamo i più Cordiali Saluti.*

**STUDIO GIAROLA**