

NOVITÀ IN MATERIA DI CONGEDI E LAVORO AGILE

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105** in vigore dal 13 agosto 2022. La norma recepisce le novità introdotte dalla direttiva (UE) n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio – che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio – relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Il decreto in commento apporta modifiche e integrazioni al testo del D. Lgs. n. 151/2001 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*), alla L. n. 81/1992 (*Misure per la tutela del lavoro at u onomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*) e alla L. n. 104/1992 (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili*).

Con tale intervento sono state arricchite le misure tese al miglioramento della conciliazione vita/lavoro. Inoltre si è dato un valido contributo al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione tra uomini e donne delle responsabilità di assistenza e colmando il divario di reddito e retributivo di genere.

L'art. 1, c. 2 del decreto dispone che *Nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del presente decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.*

Si riportano di seguito le novità contenute nel decreto:

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO	<p>Il D.lgs. conferma la durata del congedo obbligatorio di paternità prevista dalla legge:</p> <ul style="list-style-type: none">- il padre lavoratore continua ad avere diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino- il congedo è retribuito per intero ed è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti- il congedo è fruibile dal padre anche durante quello di maternità della madre lavoratrice <p>Da ricordare:</p> <ul style="list-style-type: none">• in caso di parto plurimo i giorni sono pari a 20• tale misura deve essere riconosciuta al lavoratore anche in aggiunta al cosiddetto congedo di paternità alternativo che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre <p>Sono previste pesanti sanzioni nei confronti del datore di lavoro che impedisce al lavoratore di fruire di tali congedi</p>
	Sono riconosciuti a tale titolo:

CONGEDO PARENTALE	<ul style="list-style-type: none"> - 11 mesi (prima erano 10 mesi) in caso di nucleo familiare monoparentale composto da un genitore solo, ovvero in caso di decesso o inabilità dell'altro genitore ovvero di mancato riconoscimento del bambino - 9 mesi (prima erano 6 mesi) indennizzabili nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori <p>Il congedo parentale spettante oltre i 9 mesi indennizzabile per entrambi i genitori o per il genitore solo è dovuto fino al dodicesimo anno (prima era l'ottavo anno) dell'età del bambino.</p> <p>I genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato 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</p>
CONGEDO STRAORDINARIO (ex art. 42, D. Lgs. 151/2001)	<p>La fruizione del congedo straordinario biennale viene estesa anche alla parte di un'unione civile convivente e al convivente di fatto</p> <p>È ridotto da 60 a 30 giorni dalla richiesta il termine entro il quale fruire del congedo straordinario</p>
PERMESSI (ex L. 104/1992)	<p>La fruizione dei permessi viene estesa alla parte di un'unione civile e al convivente di fatto</p> <p>È possibile frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto (eliminando il principio del “referente unico dell’assistenza”), sempre nel limite dei tre giorni mensili, ma resta invariata la regola che vadano utilizzati alternativamente</p> <p>Nella stessa giornata, quindi, non potranno fruire dei permessi due parenti/affini</p>
LAVORO AGILE	<p>La modifica prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a riconoscere con priorità le 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 grave. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in caso di gravità accertata o di quei lavoratori che siano caregivers ai sensi della Legge 205/2017</p> <p>Si precisa che non sussiste comunque un diritto al lavoro agile, da attivare ai sensi della Legge 81/2017, ma solo una priorità qualora il dirigente abbia previsto questa modalità di prestazione del servizio</p>