

A tutto il personale

LORO SEDI

Oggetto: Novità D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 che recepisce le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza.

A seguito delle numerose richieste di chiarimento pervenute all'Ufficio si fornisce, di seguito, una sintesi delle principali novità introdotte dal Decreto, **in vigore dal 13 agosto 2022**.

1. Congedo di paternità obbligatorio

La norma prevede **10 giorni lavorativi** (20 in caso di parto gemellare) di astensione obbligatoria, fruibili in via autonoma e indipendente dal congedo della madre, non frazionabili in ore e utilizzabili anche in modo non continuativo. Il congedo è indennizzato al **100% della retribuzione**.

Il congedo deve essere utilizzato all'interno del periodo che va dai **2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi** alla nascita o all'ingresso del bambino nel nucleo familiare (incluso il caso di morte perinatale ossia nelle 28 settimane prima del parto o entro la settimana successiva). I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del «congedo di paternità alternativo», nel caso di morte della madre o abbandono del bambino

2. Congedo parentale

Il decreto legislativo n. 105/2022 estende il diritto all'indennità di congedo parentale per i lavoratori dipendenti **fino ai 12 anni di vita del bambino** (prima era fino al 6° anno) e prevede una diversa ripartizione tra i genitori. L'indennità viene riconosciuta per **3 mesi alla madre e tre mesi al padre non trasferibili dall'uno all'altro**. Ad entrambi sono attribuiti **ulteriori 3 mesi**, in alternativa fra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (prima erano 6 mesi).

Restano, invece, invariati sia i limiti massimi individuali di astensione dal lavoro sia la misura dell'indennità di congedo parentale che, pertanto, resta pari al 30% della retribuzione (fruibile fino al 12° anno di vita del bimbo, non più fino all'8° anno).

Se il congedo è frutto per oltre i nove mesi l'indennità spetta solo se il reddito individuale dell'interessato (madre o padre) sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione (per il

2022 il trattamento minimo di pensione è pari a 6.816,42€/anno. Quindi l'indennità spetta solo se il reddito individuale è inferiore a $17.041,05 = 6.816,42 \times 2,5$).

Quadro di sintesi

SITUAZIONI	CONGEDO	INDENNITA'
Si astiene dal lavoro solo la madre	Massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio fino al 12° anno	30% della retribuzione per i 6 mesi di astensione. <i>L'art 9 del CCNL 21.2.2002 prevede che i primi 30 giorni di congedo siano remunerati al 100%. Quindi per i primi 30 giorni l'indennità è elevata al 100% della retribuzione.</i> In conformità al D.Lgs. 105/2022 gli ulteriori 5 mesi sono remunerati al 30%
Si astiene dal lavoro solo il padre	Massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio fino al 12° anno (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)	30% della retribuzione per i primi 9 mesi di astensione. <i>L'art 9 del CCNL 21.2.2002 prevede che i primi 30 giorni di congedo siano remunerati al 100%. Quindi per i primi 30 giorni l'indennità è elevata al 100% della retribuzione.</i>
Si astengono dal lavoro entrambi i genitori	Massimo 10 mesi di congedo parentale per ogni figlio fino al 12° anno (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)	30% della retribuzione per i primi 9 mesi di astensione. <i>L'art 9 del CCNL 21.2.2002 prevede che i primi 30 giorni di congedo siano remunerati al 100%. Quindi per i primi 30 giorni l'indennità è elevata al 100% della retribuzione.</i> I periodi di astensione ulteriori rispetto ai 9 mesi sono indennizzabili nella stessa misura solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione
Nucleo familiare monoparentale composto da un genitore solo (affidamento esclusivo del figlio), ovvero in caso di decesso o inabilità dell'altro genitore ovvero di mancato riconoscimento del bambino	Massimo 11 mesi di congedo parentale per ogni figlio fino al 12° anno	30% della retribuzione per i primi 9 mesi di astensione. <i>L'art 9 del CCNL 21.2.2002 prevede che i primi 30 giorni di congedo siano remunerati al 100%. Quindi per i primi 30 giorni l'indennità è elevata al 100% della retribuzione.</i> I periodi di astensione ulteriori rispetto ai 9 mesi sono indennizzabili nella stessa misura solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

3. Permessi di cui all'art 33 della legge n. 104/1992

Il decreto legislativo n. 105/2022 ha modificato anche la Legge 104/1992 (art. 33).

In particolare:

- tra i beneficiari dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza a familiare disabile grave viene inserita la parte di una unione civile e il convivente di fatto;
- 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.

4. Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001

Il decreto legislativo n. 105/2022 apporta le seguenti novità in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità:

- introduce il "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;
- 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.
- viene, inoltre, ridotto da 60 a 30 giorni dalla richiesta il termine entro il quale fruire del congedo straordinario.

5. Modifiche alla Legge 22 maggio 2017, n. 81

Vengono riconosciute con priorità le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile da parte 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).

Mara Peronti
Dirigente dell'Ufficio
Firmato digitalmente ai sensi del CAD