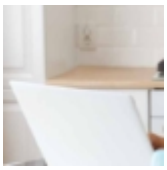
# STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE VITA- LAVORO DLGS N°105 DEL 30 GIUGNO 2022

scritto da goal | 3 Marzo 2023



**di Giorgio Madonna***

Nello spirito di armonizzare l'attività lavorativa e quella familiare ed al fine di sostenere la crescita di natalità, si è data attuazione alla direttiva UE n° 1158/19 con l'emanazione del d.lgs. 105/2022.

Successivamente l'Inps, con i messaggi n° 3066 del 4/8/2022 e n° 3096 del 5/8/2022, e l''Ispettorato del lavoro, con la nota n° 9550/2022, hanno disciplinato:

- il congedo di paternità obbligatorio
- il congedo parentale per i genitori
- permessi per assistenza ai disabili
- il congedo straordinario per assistenza ai disabili
- la priorità di accesso al lavoro agile e al part-time

Da ultimo la circolare Inps n° 122 del 27/10/2022 ha fornito le istruzioni operative.

**Congedo di paternità obbligatorio**

Il padre ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nel periodo dei due mesi antecedenti al parto o nei 5 mesi successivi. I giorni sono fruibili anche in modo non continuativo e non sono frazionabili a ore. La durata si raddoppia in caso di parto plurimo. Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuta al padre lavoratore

un’indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Tale congedo può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre. Per l’esercizio del diritto, che può avvenire anche contemporaneamente a quello della madre, il padre deve comunicare al datore di lavoro in forma scritta, almeno cinque giorni prima, il periodo in cui intende fruire del congedo obbligatorio. Qualora il datore di lavoro dovesse rifiutarsi è soggetto a sanzioni amministrative che vanno da un minimo di € 516 ad un massimo di € 2582.

Il lavoratore, durante il periodo di congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino, non può essere licenziato, salvo ipotesi di colpa grave, cessazione dell’attività aziendale, scadenza del contratto a termine. Qualora si dovesse procedere al licenziamento in violazione del divieto il lavoratore ha diritto alla reintegra del posto di lavoro.

**Congedo Parentale per i genitori**

Il d.lgs. 30/6/2022 n° 105 apporta novità alla disciplina dei congedi parentali.

Esso dispone:

- l’aumento da 6 a 9 mesi della durata del congedo indennizzabile a carico dell’Inps nella misura del 30%.
- l’aumento da 6 a 12 anni di età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzabile al 30%.
- l’aumento da 10 a 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale al genitore solo, di cui 9 mesi indennizzabili al 30% (invece di sei).

I periodi di congedo parentale sono interamente computati nell’anzianità di servizio specificando che essi non comportano riduzione di ferie, permessi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

**Legge 104 – Permessi per assistenza disabili**

La legge 105/22 ha riformulato l'art.3 comma 3 della legge 104/92 eliminando il referente unico dell'assistenza ed estendendo tale diritto ad altri lavoratori dipendenti in alternativa tra loro, fermo restando il limite di tre giorni di permesso al mese.

Inoltre il nuovo art. 33 comma 2 della legge 104/92 concede ai genitori di minori con grave disabilita accertata di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al terzo anno di vita del bambino.

**Congedo straordinario per assistenza disabili**

Il d.lgs. 30 giugno 2022 n 105 interviene anche sul congedo straordinario indennizzabile fino ad un massimo di due anni frazionabili a giorni (art. 42 del d.lgs. n 161/2001) per l'assistenza ai familiari con gravi disabilità. Sono adeguamenti intervenuti a seguito di sentenze della Corte Costituzionale che rendono omogenea l'applicazione sia nell'ambito privato che nell'ambito pubblico.

Inoltre si prevede il divieto di discriminazione con l'introduzione dell'art. 2 bis alla 104/92 che recita ''E' vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'art. 33 della predetta legge Dlgs 105/22"

**Priorità di accesso al lavoro agile**

Viene inserito sempre nell'art.33 della legge 104/92, il nuovo comma 6 bis che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile.

La priorità era già disciplinata nella normativa vigente (art 18 comma 3 bis legge 81/2017).

La modifica introdotta estende questa priorità a:

- dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio con gravi disabilità oppure fruiscono di permessi mensili per l'assistenza ad altra persona con disabilità grave;
- lavoratrici e lavoratori con grave disabilità accertata (art.3 comma 3 legge 104/92);
- dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare di cui all'art.1 comma 255 legge n 205 /17 .

**Priorità di accesso al part-time**

La legge 105/22 ha inoltre introdotto alcune modifiche di adeguamento formale prevedendo la priorità del part-time e stabilendo la parità tra coppie di conviventi di fatto (legge 76/16 art. 1 comma 36) e le coppie dell'unione civile di cui all'art. 20 della stessa legge.

**Odcec Napoli*