

EQUILIBRIO TRA ATTIVITA' PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Circolare 25/2022

Riferimenti normativi:

Decreto Legislativo n. 105 del 30/06/2022

INPS, messaggio n. 3066 del 4/08/2022

INPS, circolare n. 122 del 27/10/2022

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 29/07/2022 il Decreto Legislativo n. 105 del 30/06/2022, relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza. Il decreto è entrato in vigore il 13 agosto 2022, mentre l'INPS ha fornito i primi chiarimenti con il messaggio n. 3066 il 4/08/2022 e la circolare n. 122 il 27/10/2022.

Forniamo in seguito la sintesi delle modifiche introdotte.

1. Congedo di paternità obbligatorio

Viene confermato il diritto del padre lavoratore dipendente ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e devono essere richiesti dal dipendente al datore di lavoro per iscritto, ove possibile in relazione all'evento della nascita, con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi.

In caso di rifiuto o di ostacolo al godimento sono previste per il datore di lavoro sanzioni amministrative da 516,00 a 2.582,00 Euro e il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere.

Viene eliminata la possibilità di usufruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo in alternativa al congedo obbligatorio della madre.

2. Congedo parentale di lavoratori dipendenti

I periodi di congedo parentale **indennizzabili** (fino ai 12 anni del bambino) ai sensi della normativa modificata sono:

- 3 mesi (non trasferibili) per la madre;
- 3 mesi (non trasferibili) per il padre;
- Ulteriori 3 mesi, da godere in alternativa tra entrambi i genitori, per un periodo massimo complessivo indennizzabile di 9 mesi tra entrambi i genitori.

Al genitore solo, sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione.

Fermo restando le modalità di fruizione dei congedi, al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore della nuova normativa, era già possibile fruire dei congedi di cui ai punti 1 e 2 della presente circolare, con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

Dall'8 novembre 2022 è possibile procedere con la presentazione telematica della domanda di congedo parentale per le domande successive a tale data (che, come di consueto, dovranno essere presentate prima dell'inizio del periodo di fruizione o entro il giorno stesso). Le nuove regole sono comunque in vigore dal 13 agosto 2022, i lavoratori potevano fruire del congedo parentale, ai sensi della normativa modificata, presentando la domanda con il vecchio sistema, tali domande sono ritenute valide e non dovranno essere ripresentate.

3. Assistenza di persone disabili

Viene formalmente concesso anche ai partner di un'unione civile di usufruire del congedo straordinario spettante al coniuge convivente di un soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata e dei permessi giornalieri per l'assistenza ai sensi della L. 104/1992.

In merito ai permessi giornalieri retribuiti viene introdotta anche la possibilità di frazionali tra più soggetti aventi diritto che possono usufruirne in alternativa tra loro.

4. Smart Working

I datori di lavoro che stipulano accordi di smart working sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste formulate da parte di:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi della Legge n. 104/1992;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge n. 104/1992;
- lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

I lavoratori che richiedono di fruire del lavoro agile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.