



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105, in G.U. n. 176 del 29 luglio 2022

*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.***

Il cd. “decreto Equilibrio”, emanato in attuazione della Direttiva UE n. 2019/1158 ed in vigore dal 13 agosto 2022, mira ad ottimizzare la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare per i genitori e per i prestatori di assistenza, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità e dei compiti di cura tra uomini e donne, promuovendo una **effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare** e favorendo il superamento degli stereotipi.

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 105 compongono una riforma organica delle tutele e dei diritti preesistenti in materia di cura dei familiari e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, aggiornando, riordinando e innovando l’attuale assetto normativo.

Nello specifico il “decreto Equilibrio” modifica, in vari punti, il Testo Unico di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs n. 151/2001), le discipline dettate dalla legge n. 104/1992 e dalla legge n. 81/2017 e l’articolo 8 del D.Lgs n. 81/2015 (trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale).

Tale riorganizzazione si affianca ed aggiunge al recente Family Act ([legge delega n. 32/2022](#)), che contiene degli obiettivi persino più ampi sulle medesime materie, da attuare nei prossimi 24 mesi.

Di seguito una sintesi delle principali novità, riordinate per argomento.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo di paternità obbligatorio viene reso strutturale ed entra pienamente a regime, attraverso l’introduzione del nuovo art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001. Non sarà, quindi, più una misura sperimentale a prevederlo. Inoltre, rispetto a quanto, da ultimo, era stato previsto dalla legge di Bilancio 2022 viene ora soppresso l’ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre.

Il congedo di paternità così stabilizzato, la cui indennità a carico Inps resta pari al 100% della retribuzione, consiste nella fruizione da parte del padre lavoratore (anche adottivo o affidatario) di **dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, entro i primi 5 mesi dalla nascita, dall’ingresso in famiglia (per l’adozione nazionale) o dall’entrata in Italia del minore (per l’adozione internazionale). Tale termine resta fissato anche in caso di parto prematuro e spetta altresì nell’ipotesi di morte perinatale del figlio.

Il congedo diventa altresì fruibile nell’arco temporale dei due mesi precedenti al parto/ingresso in famiglia/entrata in Italia.



In caso di parto plurimo i 10 giorni lavorativi potranno essere raddoppiati.

Con la presente riforma il congedo di paternità diventa un diritto autonomo e distinto, aggiuntivo a quello della madre, indipendente dal diritto di quest'ultima al proprio congedo di maternità. Si affianca, quindi, al congedo di paternità cosiddetto alternativo, disciplinato dall'art. 28 del D.Lgs n. 151/2001, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre, nonché nell'ipotesi di affidamento esclusivo del bambino al padre. Il padre, anche adottivo o affidatario, potrà infatti fruire del congedo anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice.

Per l'esercizio del diritto in questione il padre lavoratore comunica la richiesta in forma scritta al proprio datore di lavoro, con un anticipo di almeno cinque giorni (non più quindici, come in precedenza), sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

A fronte dello stabile riconoscimento del diritto ad un congedo obbligatorio, viene **esteso anche a tutela del padre lavoratore il divieto di licenziamento**, fino al compimento di un anno di età del bambino (nuovo art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2001).

Il congedo di paternità obbligatorio, inoltre, fino ad ora previsto per i soli lavoratori dipendenti privati, viene ora esteso anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

CONGEDO PARENTALE

Il "decreto Equilibrio" modifica in maniera innovativa anche il congedo parentale (cd. astensione facoltativa).

Viene anzitutto portata a 12 anni l'età del bambino (o l'ingresso del minore) entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzato.

Il livello della relativa indennità rimane pari al 30% della retribuzione, nella misura di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo di 6 mesi. A questi si aggiunge però adesso **un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro**, cui è connessa sempre un'indennità pari al 30% della retribuzione. Quindi, i mesi di congedo parentale coperto da indennità aumentano da sei a nove.

Come per il congedo di maternità/paternità, nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla tredicesima (gratifica natalizia) e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente (per il conteggio si fa riferimento all'art. 23 del D.Lgs n. 151/2001).

Durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Si amplia poi **da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo** o con affidamento esclusivo del figlio, nell'ottica di un'azione positiva sostenitrice dei nuclei familiari monoparentali.

CONGEDO STRAORDINARIO PER PRESTATORI DI ASSISTENZA

Si modifica parzialmente la disciplina sul congedo straordinario spettante al coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata, di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, di durata non superiore a due anni da fruire in modo continuato o frazionato. La novità introdotta dal decreto



consiste nel fatto che vengono adesso inseriti espressamente, quali soggetti beneficiari, **la parte di un'unione civile e, in ossequio all'art. 3, comma 2 della Costituzione, il convivente di fatto.**

Entrambe le fattispecie aggiunte, pur costituendo sul piano formale delle modifiche alla normativa previgente, nei fatti allineano e uniformano la stessa alla prassi applicativa nel tempo formatasi.

L'estensione all'altra parte dell'unione civile era in particolare già vigente alla luce di quanto espresso nella [circolare INPS n. 36 del 7 marzo 2022](#).

Per conformarsi al principio espressamente affermato dalla Corte Costituzionale con [sentenza n. 232 del 7 dicembre 2018](#), viene inoltre specificato che il diritto al congedo spetta altresì nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere sia stata instaurata dal richiedente successivamente alla richiesta.

PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI

Il decreto rafforza la disciplina relativa ai permessi giornalieri retribuiti per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, mediante l'introduzione del principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti, per rispondere ad un'esigenza di una più equilibrata condivisione dei compiti di cura.

Con riferimento alla stessa persona assistita i permessi possono quindi essere fruiti, su richiesta, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese.

Anche con riferimento all'assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità si richiamano tra i beneficiari la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. Si introduce altresì una specifica disciplina di tutela contro le discriminazioni. A tal fine, si rileva, in tutto il testo normativo, la sostituzione del termine "handicap" con "disabilità".

Per un primo commento alle novità introdotte alla disciplina sui permessi ex legge 104/1992 e sui congedi straordinari di cui al D.Lgs. 151/2001, leggi anche il [messaggio INPS n. 3096 del 5 agosto 2022](#).

PARIFICAZIONE TUTELE PER LAVORATRICI AUTONOME E PARASUBORDINATI

In un'ottica di ampliamento delle tutele, ispirandosi al principio della parità di trattamento, viene esteso il diritto all'indennità di maternità per le **lavoratrici autonome e libere professioniste** anche per gli eventuali periodi di estensione anticipati per gravidanza a rischio, limitatamente alle ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto.

Vengono aumentate, inoltre, le tutele ai lavoratori il cui rapporto è, in termini sostanziali, assimilabile al rapporto di lavoro subordinato: anche per i **lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS** viene quindi prolungato a 9 mesi in totale il diritto al trattamento economico per congedo parentale, da ripartire tra i due genitori nella seguente modalità:

- tre mesi per ciascuno dei genitori (sei in totale);
- ulteriori tre mesi, trasferibili tra i genitori.

Previsto, inoltre, che l'età del bambino entro cui spetta la relativa indennità sia elevata, in entrambi i casi, ai dodici anni.

RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Il "decreto Equilibrio" riconosce il diritto di accesso a modalità di lavoro flessibili, quali la trasformazione a tempo parziale dell'orario di lavoro o il ricorso al lavoro agile.



Nello specifico viene ampliata la platea dei soggetti a cui è riconosciuto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti: alla ordinaria figura del coniuge vengono ora **aggiunte la parte di un'unione civile** (riferimento già attualmente presente, seppur in forma implicita, in base al principio di cui all'articolo 1, comma 20, della legge n. 76/2016) **e il convivente di fatto**.

Si rafforza, poi, ulteriormente la funzione del lavoro agile come strumento/opportunità di contemperamento dell'attività lavorativa con i compiti di cura: i datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi di smart working sono ora tenuti a riconoscere **priorità alle richieste di accesso al lavoro agile** formulate da:

- lavoratori con figli fino a 12 anni o, senza alcun limite di età, in caso di figli disabili;
- lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- dipendenti che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;
- lavoratori "caregivers" (secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 255, della L. n. 205/2017).

Viene infine previsto che la lavoratrice o il lavoratore che richiedano di fruire del lavoro agile o della trasformazione a part time non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di tali diritti è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

[leggi il testo...](#)